

Alkohol og rusmidler på arbejdspladsen

Den personalepolitiske retningslinje "Alkohol og rusmidler på arbejdspladsen" er et klart signal om, at det ikke er tilladt at indtage eller være påvirket af alkohol eller andre rusmidler i forbindelse med arbejde i Frederikssund Kommune.

I Frederikssund Kommune ønsker vi at være en velfungerende og attraktiv arbejdsplads, som sikrer et sundt arbejdsmiljø og dermed medarbejdernes tryghed. Alkohol og andre rusmidler kan påvirke en lang række faktorer, der har betydning for det trygge og sunde arbejdsliv. Det accepteres således ikke, at man som ansat indtager, lugter af eller er påvirket af alkohol eller andre rusmidler i arbejdstiden.

Ved særlige lejligheder

Der kan ved særlige lejligheder gives tilladelse til at servere alkohol, f.eks. i forbindelse med mærkedage som jubilæer, runde fødselsdage, afskedsreceptioner og ved udvalgte sociale arrangementer. Der bør altid samtidigt tilbydes alkoholfri drikke. Disse arrangementer bør fortrinsvis afholdes i forbindelse med arbejdstids ophør og skal aftales med den lokale ledelse.

Der må ikke afholdes arrangementer, der er initieret uformelt eller privat af ansatte, hvor der indgår alkohol, på arbejdspladsens matrikel.

Lokale drøftelser

De enkelte arbejdspladser i Frederikssund Kommune skal drøfte retningslinjen om "Alkohol og rusmidler på arbejdspladsen" og overveje, om der skal udarbejdes en lokalt tilpasset handleplan. En handleplan skal give klare anvisninger for, hvordan alkohol håndteres ved særlige lejligheder på lige præcis deres arbejdsplads. Og de enkelte arbejdspladser kan skabe et overblik over, hvilke særlige lejligheder der er på den pågældende arbejdsplads.

Emner der kan være relevante at drøfte, er:

- Tidspunkter for arrangementer
- Håndtering af eventuelle arrangementer for borgerne, hvor der serveres alkohol
- Mulighed for alkoholfrie drikkevarer til arrangementer
- Brug af lokaler på matriklen m.m.

Der kan udarbejdes lokale handleplaner inden for ovenstående rammer.

Håndtering af alkoholmisbrug, rusmidler mv.

Alkoholproblemer og stofmisbrug er et alvorligt problem for det enkelte menneske, og har samtidigt en negativ indvirkning på både opgaveløsningen og arbejdsmiljøet. Det er vigtigt, at vi som arbejdsplads tager et ansvar og forsøger at hjælpe, og at alle har et medmenneskeligt, kollegialt og en arbejds-mæssig opmærksomhed på, om en ansat er på vej ud i et misbrug.

En ansat skal dermed også trygt kunne henvende sig til deres arbejdsleder uden frygt for umiddelbar afskedigelse. Frederikssund Kommune vil aktivt støtte og hjælpe enhver ansat, der søger hjælp på grund af problemer med alkohol og/eller stof- eller anden misbrug. Ved fremmøde på arbejdspladsen i påvirket tilstand kan det dog, efter en konkret vurdering, føre til ansættelsesretlige konsekvenser i form af advarsel, afskedigelse eller bortvisning.

I vejledning herunder beskriver ledelsens, kollegaernes og medarbejderens ansvar, når



en medarbejder har et alkohol- eller rusmiddelproblem. Formålet er at klæde kollegaer og ledelse på til at gribe tidligt ind og hjælpe medarbejderen med et misbrug.

Vejledningen beskriver, hvordan lederen forbereder og afholder en samtale med en medarbejder, der har et alkohol- eller rusmiddelproblem. Til sidst i vejledningen findes de forskellige behandlingstilbud og fakta om alkohol og rusmidler.

Indhold:

1. Ansvar ved misbrug
2. Hovedprincipperne i samtalen
3. Behandling – tilbud om hjælp
4. Fakta

1. Ansvar ved misbrug

Ledelsen

Det er altid lederen, der i sidste ende har ansvaret for at håndtere en medarbejder med et alkoholproblem eller stofmisbrug.

Kollegerne

Det vil oftest være kollegaer, der er de første til at bemærke, at der er opstået problemer i arbejdets udførsel. En kollega skal altid have mulighed for at drøfte sin bekymring med nærmeste leder eller lederens leder. Det er ikke "stikkeri", men udtryk for omsorg og ansvarlighed.

Medarbejderen med alkoholproblem eller stofmisbrug

Medarbejdere med et alkoholproblem eller stofmisbrug har brug for hjælp. Det er medarbejderens pligt og ansvar aldrig at møde på arbejde påvirket af alkohol og rusmidler. Det er desuden medarbejderens pligt og ansvar at arbejde aktivt på at løse sit alkoholproblem eller stofmisbrug.

Personalejuristerne

Ved mistanke om at en medarbejder har et alkoholproblem eller stofmisbrug, kan lederen kontakte personalejuristerne for at få rådgivning om, hvordan den konkrete situation inklusive samtale kan håndteres.

Hvis medarbejderen møder alkoholpåvirket op på arbejde

I tilfælde hvor der er tegn på, at medarbejderen er alkoholpåvirket under arbejdets udførelse, og medarbejderen efter samtale med lederen ikke er enige i dette, er der mulighed for at få testet en eventuel alkoholpromille. Dette foregår ved, at medarbejderen puster i et alkometer. Det er frivilligt, om medarbejderen vil testes, men et fravalg vil indgå i den samlede vurdering af sagen. Alkometret kan f.eks. anvendes, hvis medarbejderen fastholder ikke at være påvirket, og denne transporterer sig mellem tjenestesteder i bil, eller hvis medarbejderen har ansvar for andres sikkerhed. Alkometret opbevares hos personalejuristerne, der også kan rådgive om korrekt brug af instrumentet.

2. Hovedprincipperne i samtalen

At tage en snak om afhængighed eller misbrug med en medarbejder kan være svært og følelsesladet men nødvendigt. Samtalen skal formidle et krav om forandring og et tilbud om hjælp. Tilbuddet om hjælp til at komme ud af sit alkoholproblem eller stofmisbrug, kan medarbejderen sig ja eller nej til, men at medarbejderen skal leve op til Retningslinje om håndtering af alkohol og rusmidler, står ikke til forhandling.

Formålet med samtalen er således:

1. at sætte fokus på konsekvenserne af problemet for vedkommendes arbejdsindsats og formidle et krav om forandring
2. at tilbyde hjælp til at komme ud af en ofte fastlåst situation

Nedenfor er principperne for, hvordan lederen forbereder sig til og afholder selve samtalen.

Forberedelse til samtale

En samtale med en medarbejder med et alkoholproblem eller stofmisbrug kræver grundig forberedelse. Det er vigtigt at være så konkret som muligt i selve samtalen og kunne komme med eksempler på/dokumentation for det, der siges - både i forhold til de generelle signaler på mistvivl, men også de specifikke tegn på alkoholproblemet eller stofmisbruget.

Det er vigtigt at forberede sig på muligheden for at møde en mur af forsvarsmekanismer, hvor en benægtelse af problemets eksistens og eventuelt omfang vil være den mest fremtrædende adfærd.

Hvordan viser problemet sig?

Det kan være en hjælp i samtalen at tale konkret om de svigt i arbejdspræstationen, der er blevet konstateret. Det er derfor en fordel, hvis eksemplerne kan dokumenteres med dato, tidspunkt og en præcis beskrivelse. Det kan også være en god ide at beskrive, hvordan personens ressourcer har ændret sig.

Hvilke konsekvenser har alkoholproblemet eller stofmisbruget?

Der kan være konsekvenser for leder, for kollegaer og arbejdspladsen generelt. Det kan f.eks. være, at lederen har mistet tilliden, eller at misbruget har en karakter, der anses for en grov misligholdelse af ansættelsesforholdet. Det kan også være en kollega, der har måtte overtage arbejdsopgaver, der ikke er blevet løst, eller at medarbejderens alkoholproblem eller stofmisbrug generelt har påvirket arbejdsmiljøet. Det kan være en god idé at finde sygestatistikken for den pågældende medarbejder frem for at kunne dokumentere, hvor meget fraværet er steget, og hvordan fraværs mønstret ser ud. Det skal gøres klart over for medarbejderen, der har et alkoholproblem eller stofmisbrug, at dette skal afhjælpes, og hvilke konsekvenser det vil få, hvis det ikke sker.

Sådan afholdes samtalen

Fortæl medarbejderen, at samtalen er et udtryk for omsorg og beskriv situationen med udgangspunkt i arbejdsindsatsen og oplevelser som f.eks. humørsvingninger, isolation, manglende kvalitet, fravær, klager fra kolleger, fremmøde med tømmere mænd eller lignende. Det kan også være en god idé at beskrive alle de gode sider ved medarbejderen, som lederen har set forandre sig eller forsvinde.

Spørg ikke hvorfor – fokusér i stedet på løsninger

Det er en god idé at have fokus på løsninger og gøre det tydeligt for medarbejderen, at det er misbruget, som skal fjernes og ikke medarbejderen i sig selv. Det er ikke hensigtsmæssigt at spørge ind til, hvordan medarbejderen er endt med et alkoholproblem eller stofmisbrug. Prøv sammen med medarbejderen at tydeliggøre, hvad vedkommende kan vinde ved at ændre på situationen og forsøg at skabe en dialog om løsningsmuligheder. Stil gerne spørgsmål, som kræver svar: "Hvad vil du gøre for at ændre på situationen?" og lignende.

Afslut med klare aftaler

I slutningen af samtalen skal lederen sikre, at medarbejderen har forstået konsekvenserne ved at fortsætte situationen som hidtil og fortælle, hvilke veje lederen ser. Det kan være alt fra et besøg hos lægen til en ambulant alkohol- og/eller stofrådgivning eller et ophold på en behandlingsinstitution.

Der skal altid ligge et notat eller referat fra samtalen indeholdende krav om forandringer og aftaler. Det er lederens ansvar at udarbejde dette. Kontakt personalejuristerne angående notatets eller referatets form.

Fravær i forbindelse med behandling

Hvis medarbejderen skal være fraværende fra arbejdspladsen i forbindelse med behandling, betragtes det som fravær i forbindelse med sygdom og vil blive behandlet efter de almindelige regler for sygefravær, som fremgår af retningslinjen om håndtering af sygefravær.

Fortrolighed

Enhver henvendelse fra en medarbejder vedrørende et alkoholproblem eller stofmisbrug skal behandles fuldt fortroligt.

Yderligere vejledning

Se Sundhedsstyrelsens publikation "Alkoholpolitik og alkoholproblemer på arbejdspladsen" for yderligere vejledning.

3. Behandling- tilbud om hjælp

Medarbejderens hjemkommune tilbyder gratis og anonym alkohol- eller stofmisbrugsbehandling. Det er også muligt at få behandling i en anden kommune, end den man bor i, da der er frit valg mellem godkendte behandlingssteder, såfremt behandlingsstederne tilbyder tilsvarende behandling.

Novavi

Novavi er Frederikssund Kommunes gratis tilbud til borgere, der ønsker at ændre sit alkohol- eller stofforbrug. Her kan man vælge at være anonym. Pårørende kan også få råd og vejledning. Det er muligt at henvende sig uden tidsbestilling hos Novavi, som findes på adressen: **Kilde Alle 22, 3600 Frederikssund eller på telefon 39 45 54 40**. Se mere på hjemmesiden: *novavi.dk*.

Stofrådgivningen

Stofrådgivningen Frederikssund Kommune tilbyder gratis og anonymt råd og vejledning, samt gratis behandling til dig, der har et problematisk forbrug af stoffer. Pårørende tilbydes også anonymt råd og vejledning. Stofrådgivningen kan kontaktes ved enten at møde fysisk op på **Lundevej 11, 3600 Frederikssund eller på telefon 24 23 22 05**. Læs mere om Stofrådgivningen på hjemmesiden: *stofraadgivningen.frederikssund.dk*

KABS

Frederikssund Kommune har også indgået aftale med KABS City om at tilbyde behandling af stofmisbrug. KABS Citys findes på adressen **Kirsten Walthers Vej 2, 2. sal, Valby. Og kan kontaktes på Telefon: 45 11 76 36**. Se mere på hjemmesiden: *stof.kabs.dk*.

Sundhed.dk

På *sundhed.dk* kan du finde de tilbud, der findes i medarbejderens hjemkommune.

Misbrugsportalen

Misbrugsportalen tilbyder gratis og anonyme støttende samtaler og telefonrådgivning til mennesker berørt af misbrug og afhængighed herunder alkohol og stoffer. **Telefon 70 90 90 80**. På *misbrugsportalen.dk* findes åbningstiderne.

Hope.dk

På *hope.dk* kan man få hjælp til at finde hjemkommunens alkoholbehandlingssteder. Der tilbydes også anonym alkoholrådgivning pr. e-mail.

Alkolinjen

Alkolinjen tilbyder anonym telefonrådgivning om alkoholproblemer til både leder, kollega eller ramte medarbejder. **Telefon 80 200 500**. På *alkohologsamfund.dk/alkolinjen* findes åbningstiderne.

Praktiserende læge eller apotek

Praktiserende læge eller apotek tilbyder rådgivning i relation til medicin.

4. Fakta om alkohol og rusmidler

I Frederikssund Kommune viser 16 % af den voksne befolkning tegn på afhængighed af alkohol. 2,6 % af borgere på 35 år eller derover har brugt hash og/eller andre euforiserende stoffer inden for det seneste år.

Både alkoholproblemer og stofmisbrug opbygges og vokser over tid. Der går i gennemsnit ca. 11 år før en person, der er afhængig af alkohol, får hjælp. På arbejdspladsen er der mulighed for at sætte ind langt tidligere. Jo før i processen en medarbejder får hjælp til sit alkoholproblem eller stofmisbrug, jo større sandsynlighed for at behandlingen lykkes, og jo kortere vej er der til at komme ud af sit misbrug.

Henvisning til sider med tal på alkoholforbrug/misbrug i den danske befolkning:

- **Den Nationale Sundhedsprofil** fra 2021:
<https://www.sst.dk/da/udgivelser/2022/danskernes-sundhed>

- **Danmarks statistik:** <https://www.dst.dk/da/Statistik/nyheder-analyser-publ/nyt/NytHtml?cid=46163>
- **Blå Kors** (der også henviser til data og statistikker): <https://blaakors.dk/viden-fakta-og-statistik/fakta-og-statistik-om-alkohol>