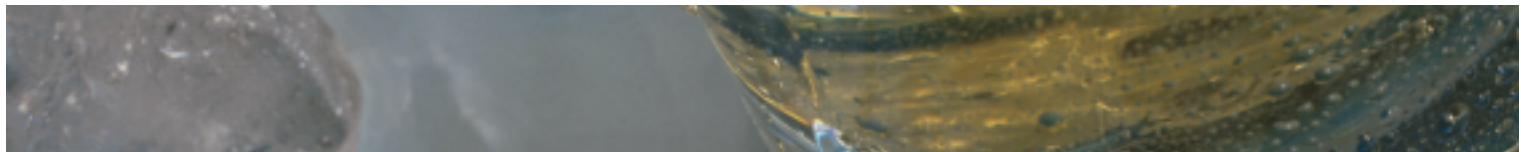




**ALKOHOLPOLITIK OG ALKOHOLPROBLEMER  
PÅ ARBEJDSPLADSEN**



**Fokus på alkohol**  
– alkoholpolitik og alkoholproblemer på arbejdspladsen

1. udgave, 1. oplag 2008  
© Sundhedsstyrelsen 2008

Trykt ISBN 978-87-7676-705-1  
Elektronisk ISBN 978-87-7676-704-4

Manuskript på baggrund af:

“Det eneste du ikke må gøre – er ikke at gøre noget!”  
af Sundhedsstyrelsen og MANUS  
“På vej mod en sundere arbejdsplads” af Sundhedsstyrelsen  
(tekstbearbejdning: Peter Haystrup)

Fagredaktion:  
Sundhedsstyrelsen, Center for Forebyggelse, ved  
Kit Broholm

Forlagsredaktion:  
Komiteen for Sundhedsoplysning

Foto:  
Casper Tybjerg (s. 4)  
Image Library/Europa (side 6, 9, 10, 12, 16, 24, 25, 31, 37, 40)  
Image Library/Gold (forsiden, side 20, 23, 26, 27, 29, 32)  
Patrich Sheándell O’Caroll/Photo Alto (side 13)  
Isabelle Rozenbaum/Photo Alto (side 15, 19, 28, 34)

Grafisk tilrettelæggelse:  
Peter Dyrvig Grafisk Design

Tryk: Scanprint  
Printed in Denmark 2008

Kan rekvireres hos:  
Komiteen for Sundhedsoplysning  
Classensgade 71, 5. sal  
2100 København Ø  
Telefon 35 26 54 00  
Fax 35 43 02 13  
Hjemmeside: [www.sundhedsoplysning.dk](http://www.sundhedsoplysning.dk)  
E-mail: [kfs@sundkom.dk](mailto:kfs@sundkom.dk)

Denne publikation kan også læses på  
Sundhedsstyrelsens hjemmeside [www.sst.dk](http://www.sst.dk)

Trykt med vegetabiliske farver uden  
opløsningsmidler på miljøgodkendt papir.



# Forord

**Alkohol, medicin og andre stoffer er et af vores store samfundsmæssige problemer. Næsten alle kender en person med alkoholproblemer. Men det er stadig de færreste, som forsøger at tale om det.**

På arbejdspladserne er det dog blevet mere almindeligt at tage alkoholproblemer op til diskussion. For det gør ondt at se en god kollega gå ned med flaget pga. alkoholproblemer. Og det koster dyrt både for den, der har problemet, og for kollegerne, virksomheden, familien og samfundet.

Bogen her sætter fokus på alkohol. Dels fordi alkohol er det rusmiddel, som hyppigst giver problemer. Dels fordi problemstillingerne kan overføres på andre rusmidler. Har man først lært at se de tidlige signaler på alkoholproblemer, så kan man som regel også genkende andre former for rusproblemer. I den forbindelse skal man være opmærksom på, at blandingsmisbrug er mere almindeligt, end man ofte gør sig klart. Når der i det følgende refereres til alkohol, vil det derfor også omfatte andre stoffer, så som medicin, hash og lignende.

*Bogens første del handler om alkoholpolitik på arbejdspladsen og bygger på erfaringer fra de mange arbejdspladser, der allerede har en alkoholpolitik og er glade for det. Den rummer gode råd og forslag til de arbejdspladser, der gerne vil indføre en alkoholpolitik – eller som vil revidere den, de allerede har.*

*Bogens anden del handler om alkoholproblemer på arbejdspladsen, og hvordan de kan tackles. Her gennemgås “Samtalen om alkohol”, som nøglepersonen skal tage med en medarbejder eller kollega, der har et alkoholproblem med henblik på at tilbyde hjælp.*

Ideerne i bogen henvender sig primært til offentlige og private arbejdspladser med flere end 25 ansatte, da det kræver visse personalemæssige ressourcer at føre tankerne ud i livet. Men også mindre virksomheder kan finde inspiration på de følgende sider.

Ud over at give inspiration giver bogen også vejledning i, hvordan man gennemfører “Samtalen om alkohol”, (bilag 1), altså den nødvendige samtale med en medarbejder, der har så stort et alkoholforbrug, at

det påvirker hans/hendes arbejdsindsats. Bilag 2 er et eksempel på en alkoholpolitik og bilag 3 er et eksempel på en skriftlig aftale om at medarbejderen – med ledelsens opbakning – søger professionel hjælp til sit alkoholproblem.

Arbejdet med at få etableret en *alkoholpolitik på arbejdspladsen* omfatter bl.a. afholdelse af kurser for virksomhedens *nøglepersoner*. Nøglepersoner er ledere og medarbejdere, der har fået tildelt ansvaret for at tilbyde hjælp og støtte til en ansat, som har problemer med at passe sit arbejde pga. et overforbrug af

alkohol og/eller andre rusmidler. Her har især ledere et stort ansvar for at gribe ind og hjælpe, bl.a. ved positiv konfrontation.

Formålet med bogen er at synliggøre problemstillingerne omkring arbejde og alkohol, at give virksomhederne et godt redskab til formulering af en alkoholpolitik, og at give nøglepersonerne nogle anvisninger på, hvordan alkoholproblemer kan tages op.

*Sundhedsstyrelsen, 2008*



## NÅR ALKOHOL BLIVER ET PROBLEM

Hvor stort er problemet?

5



## ALKOHOLPOLITIK

Alkoholpolitik på arbejdspladsen

7

Alkoholpolitikken skal være aktiv og bevidst

9

Sæt alkohol på dagsordenen og *bryd tabuet*

10

Køreplan for indføring af alkoholpolitik

14



## ALKOHOLPROBLEMER

Konkrete alkoholproblemer på arbejdspladsen

21

Faser på vej mod alkohol-afhængighed

24

Samtalen om alkohol

29

3 typer samtaler

35

Hjælp og behandling udefra

38

Find de lokale behandlingstilbud

39



## BILAG

Bilag 1. Hovedprincipperne i "Samtalen om alkohol"

41

Bilag 2. Eksempel på en alkoholpolitik

43

Bilag 3. Aftale om at indgå i et behandlingsforløb til

afhjælpning af et alkoholproblem

47



***Det går ud over  
andre, når man har  
et alkoholproblem***

*44 % af de børn,  
der anbringes uden  
for hjemmet, kommer  
fra familier med  
rusmiddelproblemer.*

*60.000 børn mellem  
0 og 18 år har  
forældre, der har  
været indlagt  
på sygehus med  
alkoholrelaterede  
lidelser.*

## Hvor stort er problemet?

Det er igennem de sidste 10-20 år blevet mere almindeligt, at man ikke drikker alkohol på arbejdspladsen. Det skyldes bl.a. det stigende arbejdstempo og den større effektivitet, som er uforeneligt med et stort forbrug af alkohol.

Derfor har mange arbejdspladser også en alkoholpolitik:


- På 60 % af arbejdspladserne er alkohol forbudt i arbejdstiden, undtagen ved særlige lejligheder.
- På 23 % af arbejdspladserne er der et totalforbud mod alkohol.
- På 9 % af arbejdspladserne er alkohol tilladt, men kun ved frokost eller aftensmad.
- På 1 % af arbejdspladserne tillades alkohol, men med en begrænsning på antal genstande.

Kun 4 % har ingen alkoholrestriktioner, og de resterende arbejdspladser findes der ingen oplysninger om. (Sundhedsfremme på arbejdspladsen, 2007).

Men på trods af denne udvikling har det samlede alkoholforbrug i de sidste 30 år blandt personer over 14 år ligget uændret på omkring 11 liter pr. person. Der er derfor ingen grund til at tro, at antallet af personer med alkoholproblemer er blevet mindre. Et minimumsskøn peger på, at mindst 500.000 drikker over genstandsgrænserne herhjemme, og at ca. 160.000 er afhængige af alkohol.

Med et sådant omfang af alkoholproblemer vil enhver større arbejdsplads have medarbejdere med et for stort forbrug af alkohol.

Det store alkoholforbrug har mange omkostninger. Både for virksomheden – i form af øget fravær, manglende kvalitet, arbejdsulykker og et dårligt image – og for samfundet i form af store sundhedsudgifter, trafikuheld, vold, omsorgssvigt og familieproblemer. Men størst er omkostningerne for de mennesker, der har alkoholproblemer tæt inde på livet: de alkoholafhængige samt deres familier og kolleger.



■ Arbejdspladsen kan i særlig grad motivere mennesker med alkoholproblemer til at gennemføre en behandling. ■



# Alkoholpolitik på arbejdspladsen

Mange kender en person, der får problemer med at passe sit arbejde pga. et for stort alkoholforbrug. Ofte har kollegerne igennem længere tid prøvet at hjælpe personen ved at dække over hans/hendes fejl uden held. Til sidst bliver tolerancen afløst af irritation, og kollegerne stiller krav om, at virksomhedens ledelse skrider ind.

En indsats på arbejdspladsen over for alkoholproblemer har meget store chancer for at give gode resultater:

- 63 % gennemfører en alkoholbehandling, når arbejdspladsen har henvist til behandlingen.
- 19 % gennemfører en alkoholbehandling, når fx skadestue eller sygehus har henvist til alkoholbehandling.

Det ser således ud til, at arbejdspladserne i særlig grad kan motivere mennesker med alkoholproblemer til at gennemføre en behandling.

For at arbejdspladsen kan gøre noget ved problemet så tidligt som muligt, vil det ofte være en forudsætning, at den har en velfungerende alkoholpolitik. En velfungerende alkoholpolitik er skabt på basis af en fælles beslutning mellem ledelse og medarbejdere.

## Virksomhedens fordele ved alkoholpolitik

Der er mange gode grunde til at indføre en alkoholpolitik på virksomheden:

**Kvalitet:** En velfungerende medarbejderstab og ledelse er forudsætningen for at kunne indfri de stadig større krav, der stilles til virksomheden mht. effektivitet, arbejdsmiljø, sikkerhed, trivsel, kvalitet og indtjening. Tilstedeværelsen af alkoholproblemer er uforeneligt med disse krav.

**Besparelser:** Et højt alkoholforbrug belaster arbejdspladsen i form af øget fravær, manglende kvalitet, flere arbejdsulykker og et dårligt image.

**Kontinuitet:** Dygtige medarbejdere er en mangelvare, og et højt alkoholforbrug er ikke et ukendt fænomen blandt højtuddannede. De fleste virksomheder kan se en fordel i at støtte medarbejdere med begyndende alkoholproblemer, så de kan komme på ret køl igen, frem for at afskedige dem og gå glip af deres ekspertise.

**Damage control:** En god alkoholpolitik kan sikre, at der bliver grebet hurtigt ind over for ansattes alkoholproblemer, således at problemerne ikke får lov at udvikle sig i det skjulte, fordi nogen af misforstået loyalitet

***En alkoholpolitik skal være aktiv og bevidst for at være effektiv.***

***Medarbejderne skal have præcis viden om:***

***Hvorfor kan alkohol og arbejde ikke forenes?***

■ I dag er den generelle holdning i befolkningen, at alkohol og arbejde som hovedregel ikke hører sammen. Når arbejdspladsen skal formulere sin egen alkoholpolitik, er det dog vigtigt, at alle på arbejdspladsen får lejlighed til at diskutere deres holdninger og de undtagelser, der evt. skal indskrives i alkoholpolitikken. Det kan fx være i forbindelse med jubilæer, runde fødselsdage m.m.

***Hvilke hjælpeforanstaltninger kan virksomheden tilbyde sine ansatte?***

■ Hjælpeforanstaltningerne beskriver fx de behandlingstilbud, som virksomheden vil benytte sig af. Desuden fastlægger hjælpeforanstaltningerne også, hvorvidt virksomheden vil betale for behandling, samt i hvilket omfang den vil give frihed til behandling samt støtte i behandlingsforløbet og efter tilbagevenden til arbejdet.

***Hvilke krav stiller virksomheden til sine ansatte mht. ædruelighed og arbejdsindsats?***

***Hvilket ansvar og hvilke pligter har nøglepersoner og kolleger i forhold til en medarbejder, der har et alkoholproblem?***

Nøglepersonernes pligter og opgaver er beskrevet side 17 og 19. Kollegernes forhold er beskrevet side 21 og 35.

dækker over en kollegas alkoholproblem, indtil smertegrænsen er overskredet.

***Image:*** En synlig alkoholpolitik kan – sammen med den øvrige sundhedspolitik – være med til at profilere virksomheden som en arbejdsplads, der er villig til at løfte sit sociale og medmenneskelige ansvar. Det er ofte de bløde værdier, der tiltrækker kvalificeret arbejdskraft.

Et vigtigt formål med alkoholpolitikken er, at alle føler et (med)ansvar for, at et alkoholproblem ikke får lov at udvikle sig i det skjulte. Jo tidligere man tager fat om et alkoholproblem, jo færre menneskelige og økonomiske omkostninger får det for både medarbejderen, familien, kollegerne og arbejdspladsen som helhed. Derfor har alle en interesse i, at der bliver gjort noget ved problemet så tidligt som muligt.

# Alkoholpolitikken skal være aktiv og bevidst

Alkoholforbud på arbejdspladsen bør være en selvfølge i dagligdagen. Men forbud kan ikke i sig selv forhindre, at arbejdspladsen kan opleve alkoholproblemer blandt de ansatte og i værste fald kan være nødt til at skride til fyringer.

Den aktive og bevidste alkoholpolitik er kendetegnet ved, at virksomheden har et netværk af nøglepersoner, se side 17. Disse mennesker er udvalgt af virksomheden og har fået tildelt et ansvar for at tilbyde hjælp og støtte til kolleger, der har alkoholproblemer. Nøglepersonerne vælges både ud fra deres stilling og ansvar i virksomheden – dvs. som ledere, eller fordi de i forvejen har et tillidshverv, som fx tillids- eller sikkerhedsrepræsentanter. Det kan også være en særlig vellidt kollega.

En aktiv og bevidst alkoholpolitik er altså andet og mere end at fastsætte regler om alkoholforbud og evt. undtagelser herfor.

## **Gør alkoholindsats til en aktiv del af sundhedspolitikken**

Støtte til medarbejdere med alkoholproblemer bør være en integreret del af virksomhedens sundhedspolitik. Endnu lever de færreste virksomheder op til dette.

Kun 28 % af virksomhederne har tilbud eller ordninger, der kan hjælpe ansatte med alkoholproblemer. Den mest udbredte ordning er procedurer til at tage alkoholproblemer op, hvilket 13 % af virksomhederne har. I gennemsnit går der 10-12 år, før en person med alkoholproblemer kommer i behandling. I alle de år vokser problemet sig bare større og større.



■ *Begrænsning af medarbejdernes adgang til alkohol i dagligdagen er første skridt – men langt fra nok.* ■

## Sæt alkohol på dagsordenen *og bryd tabuet*

Alkoholproblemer er tabu, som vi nødigt snakker med hinanden om. Det kan hænge sammen med, at et for stort alkoholforbrug nedsætter ens funktionsevne på mange områder: det sociale, faglige, fysiske, følelsesmæssige og familiemæssige. At påpege et alkoholproblem er det samme som at sige, at personen generelt fungerer dårligere bl.a. som medarbejder og kollega.

Derfor er alkohol en følsom problemstilling, der gør det nødvendigt at skelne mellem mennesket og det alkoholproblem, der gør personen anderledes end tidligere. Men det er et paradoks, hvis man *afstår* fra at tale om problemet, fordi man ved, at det har omfattende negative konsekvenser for personens funktionsevne. Denne viden burde i stedet tilskynde til handling.

Alkoholtabuet skal derfor brydes, og det sker lettere, hvis arbejdspladsen sætter alkohol på dagsorden, fx i forbindelse med formuleringen af en alkoholpolitik. Det vil føre til diskussioner af normer og kultur – og konsekvenser af alkoholproblemer. Og det vil motivere til at tage fat på de alkoholproblemer, som man møder. Når det bliver almindeligt at tale om alkohol, bliver det et emne, som vi alle kan forholde os til.



- Formuleringen af en alkoholpolitik er en god lejlighed til at tage hul på de fordomme og tabuer, der ofte er om alkohol. ■



### Debatmøder

Det er vigtigt at få skabt en debat om alle de forestillinger, som er indlejret i vores alkoholkultur, og som er styrende for vores automatiske reaktioner i forhold til alkohol og alkoholproblemer. Først når man har fået sat nyt lys på den måde, vi almindeligvis tænker om alkohol og har fået nogle fælles forestillinger baseret på viden, vil arbejdspladsen være rustet til at håndtere de alkoholproblemer, som kan opstå.

Brug evt. eksterne konsulenter med specialviden inden for området til at sætte debatten i gang (få en oversigt hos kontaktpersonen i kommunen, se kommunens hjemmeside). Diskussionen kan foregå på fællesmøder som fx gå hjem-møder, personalemøder og fagklubmøder, og det er vigtigt, at den tager hul på fx disse og andre fordomme og tabuer, der ofte er om alkohol.

Det er ofte en fordel, at der i debatten indgår et oplæg om, hvordan virksomheden ønsker at håndtere alkoholproblemer i fremtiden. På baggrund af dette kan man så arbejde videre med formulering af regler for alkoholforbud, undtagelser herfor, se side 15, m.v.

## Myter & FAKTA om alkohol

Alle har et forhold til alkohol: Næsten alle danskere drikker alkohol ved festlige lejligheder, og de fleste kender nogen, der drikker så meget og så ofte, at det er et problem.

Derfor har vi forestillinger og normer om alkohol. Mange normer er baseret på myter, som må op til en kritisk debat, for at virksamheden kan håndtere de alkoholproblemer, som uvægerligt vil komme på en hvilken som helst større arbejdsplads.



**Myte:** *Alkohol er sundt, hvis det drikkes med måde.*

**FAKTA:** Nej, alkohol er et giftstof, som man ikke skal drikke for sin sundheds skyld. Kun ældre mennesker med høj risiko for hjertesygdom kan evt. have gavn af at drikke en enkelt genstand.

**Myte:** *Det værste, der kan ske for os, der drikker "normalt", er, at vi får tømmermænd. Det er kun socialt svage og karakterløse personer, der bliver afhængige.*

**FAKTA:** Uanset om man er stærk eller svag bidrager et for stort alkoholforbrug til udvikling af afhængighed samt 60 forskellige sygdomme. Et for stort alkoholforbrug er mest almindeligt blandt veluddannede og velstillede. Men det er sværere at bære et alkoholproblem, og det bliver hurtigere synligt, hvis man samtidig har sociale eller psykiske problemer.

**Myte:** *Det er en privat sag, hvor meget man drikker.*

**FAKTA:** Nej, et for stort alkoholforbrug nedsætter ens funktionsevne på alle måder. Det forstyrrer de følelsesmæssige relationer i familien samt de relationer, man har til andre, fx kolleger. Et for stort alkoholforbrug går således ud over børn, partner og kolleger. Derfor er alkoholforbruget ikke noget, der alene vedrører den, der drikker. Et for stort alkoholforbrug kan nedjusteres, hvis problemet opdages i tide.

**Myte:** *Rigtige mænd kan bære en brandert.*

**FAKTA:** Hvis man bliver mindre påvirket af alkohol end andre, tyder det på, at man har udviklet alkoholtolerans og er på vej mod alkoholaafhængighed.

**Myte:** *Mænd, der ikke drikker øl, er tøsedrenge.*

**FAKTA:** Det kræver mere mod og karakter at modstå et drikkepres end at gøre som de andre.

**Myte:** *Man har først et alkoholproblem, hvis man er nødt til at drikke om morgenen.*

**FAKTA:** Når man er nået dertil, har man brug for akut behandling. Alkoholproblemet er startet adskillige år tidligere.

**Myte:** *Hvis man kan passe sit arbejde, har man ikke noget alkoholproblem.*

**FAKTA:** Når man er træt, ukoncentreret og glemsom på grund af et for stort alkoholforbrug, passer man ikke sit arbejde på en optimal måde. Man kan sagtens være på arbejdspladsen, selvom man har et alkoholproblem. Men ens funktionsevne er nedsat.

**Myte:** *Man kender først sine venner og kolleger, når man har drukket sig fuld sammen.*

**FAKTA:** Nej, så ved du, hvordan de reagerer i bedøvet og forgiftet tilstand.

**Myte:** *Der er ingen, der bliver presset til at drikke. Det bestemmer de da selv.*

**FAKTA:** Nej, når kun 7 % af befolkningen ikke drikker alkohol, kan man føle sig afvigende, hvis man afstår fra at drikke alkohol. Og da det for de fleste føles som et pres, vælger mange – formentligt ubevidst – af den grund at drikke som de andre.



**Myte:**  
*Al morskab uden alkohol er kunstig.*

**Spørgsmål:**  
*Er vi virkelig så hæmmede, at vi er nødt til at være bedøvede for at kunne udfolde os og have det sjovt sammen?*

# Køreplan for indføring af alkoholpolitik

Når en virksomhed indfører en alkoholpolitik, bør en række forudsætninger være opfyldt:

- Alkoholpolitikken skal være et resultat af en fælles debat og fælles beslutning mellem ledelse og medarbejdere.
- Arbejdspladsen skal have klare og entydige regler for, om og i givet fald i hvilke situationer man må drikke på arbejdspladsen.
- Det skal være fuldt accepteret, at man både kan give og modtage et tilbud om hjælp til at komme ud af et alkoholproblem.
- Alle medarbejdere skal føle, de har et medansvar for, at alkoholproblemer ikke får lov til at udvikle sig i det skjulte.
- Ledelsen skal forpligte sig til at støtte alkoholpolitikken med både ressourcer og handling.

Det er en god idé at dele forløbet op i 5 faser:

- 1 Forberedelse
- 2 Udformning af politikken
- 3 Formidling af information
- 4 Nøglepersoner
- 5 Opfølgning

Indholdet af de 5 faser uddybes på de følgende sider.

## 1. Forberedelse

Det bør være samarbejdsudvalget, der står for det praktiske arbejde med at indføre en aktiv og bevidst alkoholpolitik på arbejdspladsen. Det kan også være en gruppe nedsat af samarbejdsudvalget. I det følgende vil den gruppe, der arbejder med alkoholpolitikken, blive kaldt "arbejdsgruppen".

Det er en god idé at undersøge:

- Hvilke holdninger har arbejdspladsen til, hvordan alkoholproblemer skal håndteres? Og hvilke holdninger ønsker man fremover?
- Hvad ved arbejdspladsen om alkoholproblemer og behandling af dem? Og hvilken viden er nødvendig?
- Er der forhold på arbejdspladsen, der (positivt eller negativt) fremmer en bestemt alkoholkultur?
- Hvilke ressourcer vil arbejdspladsen bruge på at indføre en alkoholpolitik – og skal politikken samtidig omfatte misbrug af andre rusmidler som fx medicin og hash?
- Hvilke holdninger er der i dag til at drikke alkohol på arbejdet – og hvilke holdninger ønsker man i fremtiden?



## 2. Udformning af politikken

Det er vigtigt, at arbejdsgruppen tager udgangspunkt i arbejdspladsens forhold, kultur og traditioner. Kun på den måde kan alkoholpolitikken blive en naturlig del af virksomhedens fremtidige sundheds- eller personalepolitik og følge de regler, der i forvejen gælder for ansættelsen, fx regler for sygefravær eller for afvikling af ansættelsen.

Ved udformningen af politikken skal følgende emner være præciseret:

### A. Rammer for alkohol på arbejdspladsen

- Formålet med alkoholpolitikken
- Afgrænsning af, om og i hvilke situationer det er i orden at drikke alkohol på arbejdspladsen
- Definition af arbejdsplads/arbejdssted
- Fastlæggelse af arbejdstid
- Præcisér hvem alkoholpolitikken gælder for.

### B. Hjelpeforanstaltninger

- Nøgleperson-systemet, se side 17
- Forskellige tilbud om hjælp, som arbejdspladsen har besluttet at give medarbejderne
- Medarbejdernes stilling under og efter en evt. behandling
- Konsekvenserne ved at bryde regler og indgåede aftaler
- Administration af fortrolighed og tavshedspligt
- Præcis definition af, hvad der er ledelsesansvar og ledelseskompetence, samt hvilket ansvar, og hvilken kompetence de øvrige nøglepersoner har.



■ *Alkoholpolitikken skal være et resultat af en fælles debat og fælles beslutning.* ■

## Tips til ...

### – alkoholpolitikken

Tag hul på alkoholdebatten og formuleringen af en alkoholpolitik allerede i “fredstid” – dvs. når der ikke er konflikter på grund af alkoholproblemer. Det er lettere at tale om alkoholproblemer, når ingen føler sig personligt ramt.

### – ledelsen

Vær bevidst om signalværdien, når virksomheden uddeler gaver til ansatte eller samarbejdspartnere. Gaver bestående af vin eller spiritus understøttes af den “våde” danske alkoholkultur. Desuden kan vingaver være uvelkomne hos mennesker, der oplever alkoholproblemer personligt eller i familien. Der findes mange gode alternativer til vingaver.

Tilsvarende vil vinklubber og vinsmagningsarrangementer understøtte forestillingen om vin som sundt og udtryk for en livsstil, der signalerer høj social status.

- *Dæk ikke over andres alkoholproblem. Hvis du undskylder eller dækker over en kollega, der ikke længere kan passe sit arbejde på grund af alkoholproblemer, gør du vedkommende en bjørnetjeneste. Jo længere tid et alkoholproblem holdes skjult, jo vanskeligere er det at rette op på. ■*



### 3. Formidling af information

Når arbejdsgruppen har vedtaget alkoholpolitikken, skal samtlige medarbejdere informeres grundigt. Det gælder også det personale, der er ansat af en anden arbejdsgiver, fx underleverandører og rengørings- og kantinepersonale, der har deres daglige arbejde i virksomheden og derfor berøres af den nye politik.

Ved nyansættelser skal nye medarbejdere naturligvis orienteres – også vikarer, ferieafløserne, folk i jobtræning, elever, ferieafløserne, praktikanter osv.

Alkoholpolitikken skal kommunikeres både mundtligt og skriftligt. Den mundtlige orientering kan ske på fællesmøder som fx gå hjem-møder og personalemøder – evt. i samarbejde med en ekstern konsulent, der kan fokusere på, hvorfor det er vigtigt for alle medarbejdere at hjælpe en kollega, der har brug for hjælp – jo før, jo bedre.

De skriftlige informationer kan formidles i personaleblade, via foldere, på opslagstavler osv.

Artikler, foldere, opslag m.v. formuleres i et præcist og letforståeligt sprog, og de skal indeholde oplysninger om, hvorfor virksomheden har fået en alkoholpolitik, og hvordan hjælpesystemet virker. Nøglepersonerne bør figurere med foto og oplysninger om deres kompetence samt om, hvor og hvordan de kan kontaktes. De forskellige behandlingstilbud skal beskrives med informationer om adresser, telefonnumre, åbningstider, etc.

### 4. Nøglepersoner

Et effektivt hjælpesystem er et vigtigt led i alkoholpolitikken. Hjælpesystemet sikrer, at ansatte med problemer bliver hjulpet så tidligt og så godt som muligt. Systemet kan med fordel bygges op om et netværk af kontaktpersoner – de såkaldte nøglepersoner, som både kan og tør gribe ind over for den medarbejder eller kollega, der har et alkoholproblem.

En nøgleperson er den eller de personer, der har ansvaret for at tage den positive konfrontation, når en ansat har et alkoholproblem. Der er to typer nøglepersoner:

- **Fødte** nøglepersoner, dvs. ledere. De er pr. definition nøglepersoner af den enkle grund, at det hører med til en leders ansvarsområde at gøre noget ved en svigtende arbejdsindsats – også når årsagen er et alkoholproblem. Desuden er det kun ledere, der kan sætte disciplinære foranstaltninger i værk.
- **Frivillige** nøglepersoner, fx tillids- og sikkerhedsrepræsentanter eller andre kolleger.

For at netværket kan fungere optimalt, skal det forgrene sig ud i alle virksomhedens afdelinger, og hele nøgleperson-netværket bør være synligt på opslagstavler osv. rundt om i virksomheden.

Netværket skal endvidere udstråle tillid og tryghed, og det sker bedst, hvis man som ansat er sikret fortro-

lighed og en vis grad af anonymitet – og hvis man kan henvende sig til den nøgleperson, man har mest tillid til. Erfaringsmæssigt er det dog i de fleste tilfælde nøglepersonen, der tager initiativet til en samtale med den ansatte, der har et alkoholproblem.

Visse krav skal være opfyldt, for at netværket kan udfylde sin funktion:

- Nøglepersonerne skal være godt uddannede til opgaven.
- De skal have kompetence til at tilbyde hjælp i henhold til alkoholpolitikken.
- De skal kunne tilbyde støtte i opfølgingsfasen, så længe handleplanen følges.

Uddannelsen af nøglepersoner skal bl.a. sikre, at de kan se signaler på et alkoholproblem og ved, hvordan problemet kan udvikle sig. De skal desuden uddannes i samtaleteknik, i deres egen rolle og ansvar som nøglepersoner og i offentlige og private behandlingstilbud.

Nøglepersonerne *skal ikke* påtage sig behandling eller ansvar for behandling. Den opgave skal løses af det professionelle behandlingssystem.

## 5. Opfølgning på alkoholpolitikken

Det anbefales, at der i forbindelse med alkoholpolitikken indføres en fast procedure for, hvornår arbejdsgruppen gennemgår politikken og kommer med forslag til justeringer. Det kan fx ske en gang om året. I den sammenhæng er det vigtigt på ny at sætte fokus på de myter, der understøtter forestillingen om alkohol som sundt, mandigt og socialt uundværligt, se side 12. Det kan ske fx i sammenhæng med Sundhedsstyrelsens alkoholkampagne.

En alkoholpolitik skal hele tiden kunne tilpasses arbejdspladsens udvikling. Det er også vigtigt, at nøglepersonerne bliver holdt ajour gennem efteruddannelse og møder, hvor de kan udveksle erfaringer. Som inspiration kan der evt. rekvireres materiale fra relevante hjemmesider, se side 39.



## Nøglepersonernes kompetencer

Nøglepersonerne skal være normsættende og gode til at bryde alkoholtabuet, se side 10. De skal kunne snakke om alkohol som en naturlig ting, når der snakkes om sundhed.

Nøglepersonerne skal endvidere være gode til:

- At se signaler på, at en person har alkoholproblemer
- At hjælpe personen i behandling.
- At støtte personen i at blive på arbejdspladsen, såfremt indgåede aftaler overholdes.

Nøglepersonerne har tavshedspligt, når det gælder personlige oplysninger om alkoholproblemer.



# Alkoholproblemer på arbejdspladsen

## Du gør ondt værre ved at dække over en kollega

Et alkoholproblem hos en ansat eller leder påvirker hele arbejdspladsen. Der opstår en dårlig stemning i arbejdsgruppen, og snakken går. Misstemningen breder sig, og irritation og uro gør, at man ikke kan koncentrere sig om arbejdet, og den, der har problemet, bliver mere og mere isoleret.

Har virksomheden ikke på forhånd fået tingene diskuteret, fx i forbindelse med alkoholpolitikken, sker der ofte følgende: Der går en masse tid med, at kollegerne snakker *om* den person, der har problemet, men ikke *med* vedkommende. Nogle synes, det er synd, andre kan godt forstå, at vedkommende drikker, andre igen synes, at der må gøres noget nu. Alt imens overtager de det arbejde, der ikke bliver gjort, undskylder kollegaens høje fravær, de mange svinkeærinder og det skiftende humør. Lige indtil den dag, de har fået nok. Så går de til lederen: *NU må der gøres noget!* Lederen reagerer med overraskelse og skepsis: *Jeg har ikke bemærket noget specielt ... Kan det nu også være så slemt, for arbejdet er jo blevet passet.*

Den gode og sjove kollega er blevet et irritationsmoment, som gruppen ikke længere kan acceptere, og ri-

sikoen for en firing er høj. Det som kollegerne i første omgang gjorde for at "hjælpe" – at dække over ham eller hende – viser sig nu at have medvirket til at forstærke problemet.

Det er altid lederen, der i sidste ende har ansvaret for at tage en samtale med den pågældende medarbejder. Men det er alles ansvar, at situationen ikke får lov til at udvikle sig.

## Stol på din intuition

Du skal ikke omskoles til alkohol- eller rusmiddelektspert for at blive en god nøgleperson, se side 17. At lære at genkende de tidlige signaler på et alkoholproblem handler i virkeligheden mest om at lære at *stole på sin intuition*. Du har sikkert længe haft det på fornemmelsen, hvis nogen i dine omgivelser har problemer med alkohol. Oftest har du ret, og den største fejl, du kan begå i den forbindelse, er at holde mund.

Det er forståeligt, at man helst vil undgå en samtale, som kan blive ubehagelig, i særdeleshed hvis man ikke er sikker i sin sag. Men formulerer man sig venligt og bekymret, er der ingen, der kan blive fortørnet over, at man tager emnet op.

## Definitioner på alkoholforbrug

Et *moderat alkoholforbrug* ligger under Sundhedsstyrelsens genstandsgrænser. 14 genstande om ugen for kvinder og 21 genstande om ugen for mænd er det absolut maksimale forbrug, som man frarådes at overskride – og mindre er bedre. Man frarådes også at drikke flere end 5 genstande ved én lejlighed.

Et *storforbrug* defineres om et forbrug på eller over genstandsgrænserne på højst 14 og 21 ugentlige genstande for henholdsvis kvinder og mænd. Der er stor sandsynlighed for, at et storforbrug på sigt vil give problemer enten med helbredet, familielivet, arbejdspladsen eller ens sociale liv.

Ved et *skadeligt forbrug* har personen allerede pådraget sig ovennævnte problemer eller skader – fysisk, psykisk eller socialt – som følge af sit alkoholforbrug.

Der er tale om *afhængighed*, når 3 eller flere af følgende kriterier samtidigt har været til stede inden for 3 måneder eller gentagne gange inden for et år:

1. Trang til alkohol (craving)
2. Svækket evne til at styre indtagelsen, standse eller nedsætte brugen
3. Abstinenssymptomer (eller indtagelse af alkohol for at ophæve eller undgå disse)
4. Toleranceudvikling
5. Alkohol spiller en dominerende rolle med hensyn til prioritering og tidsforbrug
6. Vedblivende brug trods erkendt skadevirkning.

Typiske signaler på alkoholproblemer er:

- En ånde, der lugter af alkohol. Ofte forsøges lugten skjult med pastiller.
- Mange fejl og uheld, ofte behov for andres hjælp og støtte
- Mindre stabilt fremmøde.
- Med tiden hyppigere og længere fraværsperioder
- Irritabilitet, sårbarhed og trods. Tendens til isolation
- Mistænksomhed over for kolleger og ledere
- Mange på jobbet er blevet godt trætte af alle de problemer, den pågældende skaber
- Uheld også uden for jobbet (pga. alkohol)
- Familieproblemer, ofte med skilsmisse til følge
- Økonomiske problemer, forskud på løn
- Overdreven omhu med udseendet (gælder mest for kvinder)
- Sjusk med udseendet og hygiejnen (gælder mest for mænd).

Mange af disse tegn kan også have andre årsager end alkoholproblemer, fx stress og depression. Men bemærk signalerne, lyt til din intuition og spørg, hvis du er i tvivl.

For at understøtte din intuition kan det hjælpe at kende forskellen på *moderat forbrug* og *storforbrug* og de trin, der kan være på vej mod et *skadeligt forbrug* og *afhængighed*.



**Spørg ikke hvorfor, fokuser på løsninger!**

Den underliggende årsag til alkoholproblemer er, at vi lever i en alkoholkultur, hvor stort set alle drikker alkohol. Alle sociale begivenheder fejres med alkohol, og tit opfattes man som en "party-killer", hvis man ikke drikker. Det giver et voldsomt drikkepres.

I en sådan kultur får man let et for stort forbrug af alkohol og begynder at bruge alkohol til at stresses af eller håndtere vanskelige følelser i forbindelse med personlige, økonomiske, sociale eller arbejdsbetingede problemer.

Det er imidlertid ikke nødvendigt for arbejdspladsen at kende de personlige bagvedliggende årsager, når en ansat har et alkoholproblem. Det er den professionelle behandlers opgave at afdække årsager og tilrettelægge behandling.

Arbejdspladsens opgave er at medvirke til en løsning ved at støtte medarbejdere i at blive behandlet. Arbejdspladsen bør kun gå ind i problematikken, hvis det viser sig, at der bør ændres på arbejdsrutiner eller -opgaver.



# Faser på vej mod alkohol-afhængighed



Det kan være svært at se, hvornår et moderat forbrug bliver til et storforbrug, et skadeligt forbrug – eller afhængighed. Mange går i perioder fra et moderat forbrug til et storforbrug og tilbage til et moderat forbrug. Det er også individuelt, hvor lang tid der går, før et moderat forbrug har udviklet sig til et decideret skadeligt forbrug. Mange forskellige faktorer kan spille ind. Det vigtigste for arbejdspladsen er, at problemet ikke får lov til at vokse sig stort, inden nogen gør noget.

De 3 faser, som er beskrevet nedenfor, skal ikke betragtes som en trappe, hvor fase 2 og 3 automatisk følger efter den første. Alkoholproblemet kan stadig standses på alle niveauer. Man skal dog være opmærksom på, at det bliver vanskeligere og vanskeligere, jo længere tid der går. Derfor er det vigtigt med en tidlig indsats.

■ *Udviklingen fra et moderat alkoholforbrug til et storforbrug kommer ofte snigende. Og typisk opfatter personen ikke selv sit alkoholforbrug som et problem.* ■

# Fase 1

## STORFORBRUG

Det mest udbredte er storforbruget, hvor arbejdsindsatsen og arbejdspladsen påvirkes i middel grad. De allernærmeste kolleger vil typisk bemærke begyndende tegn på mistrivsel, fx:

- Et noget svingende humør
- Klager over hovedpine og træthed
- Et mindre stabilt fremmøde
- Svingende arbejdsindsats og småfejl.

Det er de færreste, der kobler den ændrede opførsel sammen med alkohol. De fleste tror, det handler om samarbejdsvanskeligheder eller noget lignende.

Erfaringen viser, at det i denne fase ofte vil være nok, at en kollega eller en nøgleperson viser sin bekymring og i en samtale beskriver, at signalerne og følgende helbredsmæssige symptomer kan hænge sammen med et for højt alkoholforbrug. Personen vil som oftest gå tilbage til et normalt, lidt lavere forbrug.

Hvis du som nøgleperson eller kollega har på fornemmelsen, at den ændrede adfærd skyldes alkohol, så stol på din intuition og tøv ikke med at sige det. Du kan gøre en stor indsats her.



- Ved et storforbrug er der øget risiko for at få fx forhøjet blodtryk, vægtøgning, maveproblemer, hovedpine, søvnforstyrrelser, træthed og almindelig ulyst. ■

## Fase 2 SKADELIGT FORBRUG

Et skadeligt alkoholforbrug påvirker arbejdsindsatsen og arbejdspladsen mere alvorligt. De mest almindelige tegn er:

- Svigtende arbejdspræstation og koncentrationsproblemer
- Mange enkelte sygedage, oftest mandage og fredage
- Senere fremmøde, tilfældige svinkeærinder og forlængede pauser
- Uro og irritation på jobbet, rastløshed, nedstemthed
- Tegn på tømmermænd
- Lugt af alkohol (personen forsøger evt. at skjule det med tyggegummi og halspastiller)
- Mange påskud for at byde på alkohol (for selv at kunne drikke).

Mange på arbejdet har bemærket, at ikke alt er som før. Der er et mere eller mindre åbenlyst alkoholproblem, men vedkommende er ikke *afhængig* endnu. På dette niveau skal nøglepersonen konfrontere den pågældende med de tydelige forandringer, der er set, og gøre det klart, at det hænger sammen med et for højt alkoholforbrug. Der bør stilles krav om ændring af situationen, og der skal tilbydes hjælp til at få et

nedsat alkoholforbrug, fx via det behandlingstilbud, virksomheden har besluttet at bruge.

Forudsætningerne for at komme på ret køl igen er gode. En samtale med nøglepersonen og en efterfølgende kontakt med en professionel behandler er ofte tilstrækkeligt til, at medarbejderen/kollegaen får sig en tænkepause og nedsætter sit alkoholforbrug.



- Ved et skadeligt alkoholforbrug er der en betydelig øget risiko for at få intensiv træthedsfølelse, mavekatar, ryg- og andre muskelproblemer, forringet immunforsvar og mange infektioner, samt psykiske problemer som fx depressioner og angst. ■

## Fase 3 AFHÆNGIGHED

Mange mennesker, der er blevet afhængige af alkohol, er som udgangspunkt velkvalificerede og velfungerende personer. Men deres ressourcer bruges i stigende grad til at kamuflere afhængigheden og bortlede opmærksomheden fra den. Afhængigheden påvirker hele personens præstationsevne og dermed også arbejdspladsen og arbejdsindsatsen i høj grad.

Hvis alkoholproblemet har udviklet sig til afhængighed (se side 27), løses problemet ikke bare med kollegastøtte, information og samtaler. Her kræves behandling. Jo før, jo bedre.

Den, som er blevet afhængig af alkohol, kan yderst sjældent få et moderat forhold til alkohol igen. Der er sket ændringer i hjernen, som gør, at den afhængige føler stærk trang til at fortsætte med at drikke, så snart han begynder at drikke igen.

At holde op med at drikke kræver professionel rådgivning og behandling. Alkoholen er på mange måder blevet så integreret i den afhængiges liv, at det i første omgang kan give flere problemer end lettelser at holde op med at drikke. På sigt vil forandringen selvfølgelig blive positiv.



■ *Afhængighed af alkohol giver stor risiko for at få betændelse i bugspytkirtlen, leverskader, muskelproblemer, infektioner (fx lungebetændelse) samt alvorlige psykiske problemer med tilbagevendende depressioner og angst. Den afhængige har ofte synlige fysiske tegn som fx blå mærker, brændemærker eller benbrud og et hærgt udseende med rødmossethed og udslæt. ■*



■ *Personer med ubehandlet og stærk fremskreden alkoholafhængighed mister ofte både helbred, familie, job og bopæl. Chancen, for at man kommer ud af sin afhængighed fra det stadium, er meget mindre, end hvis der gribes ind tidligere. ■*

### **Fortsat afhængighed: sygdom og tidlig død**

Hvis personen, der er afhængig af alkohol, ikke bliver behandlet og kommer ud af sin afhængighed, får det alvorlige konsekvenser i form af social deroute og sygdom, der kan føre til for tidlig død. Man har beregnet, at personer, der dør af alkoholrelaterede sygdomme, i gennemsnit mister 20 år af deres forventede levetid.

# Samtalen om alkohol

Samtalen om alkohol føres af nøglepersoner. *Fødte* nøglepersoner er alle ledere, mens de *frivillige* nøglepersoner er tillidsrepræsentanter, sikkerhedsrepræsentanter eller kolleger.

De fødte og de frivillige nøglepersoner har forskellige roller og forskelligt ansvar. Samtalen vil derfor forme sig forskelligt afhængig af, hvilke relationer der er mellem samtaleparterne:

- a. En leder og en medarbejder, hvor medarbejderen har et alkoholproblem.
- b. To kolleger, hvor den ene har et alkoholproblem.
- c. En eller flere medarbejdere og lederen, hvor lederen har et alkoholproblem.

Principperne i samtalen om alkohol er skitseret på de følgende sider.

Bemærk, at den måde, samtalen om alkohol gribes an på, er – med nogle ganske få undtagelser – den samme, uanset hvilke slags nøgleperson, man er.



## Sådan forberedes samtalen

Der kan være mange grunde til, at man synes, det er svært at tale med en ansat eller kollega om alkoholproblemer. Man har måske arbejdet sammen længe, måske omgås man privat, eller også har man festet samme ved forskellige lejligheder. Det kan også være, at problemet har vokset sig så stort, at man har mistet troen på, at det kan løses uden at skride til en afskedigelse.

Når der er en formodning om, at det handler om en eller anden form for alkoholproblem, er det vigtigt at forberede sig godt. Sæt et mål for samtalen: *Hvad er det, du vil opnå?*

Formålet med at tage samtalen er dels at *sætte fokus på konsekvenserne* af alkoholproblemet for vedkommendes arbejdsindsats ud fra et ønske om forandring, dels at *tilbyde hjælp* til at komme ud af en ofte fastlåst situation. Forbered dig på, at du muligvis vil møde en mur af forsvarsmekanismer, hvor en benægtelse af problemets eksistens og evt. omfang vil være den mest fremtrædende adfærd. For at kunne imødegå disse forsvarsmekanismer bedst muligt er det vigtigt at være så konkret som mulig i selve samtalen, og det kræver en grundig forberedelse.

Det kan være en støtte at forberede samtalen ved hjælp af følgende spørgsmål:

- Skal du eller en anden gennemføre samtalen, og skal I evt. være flere til stede? (Hvordan er tilliden til dig som nøgleperson? Har samtalen evt. været taget før, med hvem og med hvilket resultat? Hvis medarbejderen ønsker det, eller hvis situationen kræver det, kan tillidsrepræsentanten eller en anden bisidder deltage i mødet). Erfaringer viser, at det kan give et godt resultat, hvis både lederen og en anden nøgleperson deltager i samtalen.
- Hvordan viser problemet sig? (Dvs. hvilke svigt i arbejdspræstationen har du konstateret? Eksemplerne skal kunne dokumenteres med dato, klokkeslæt og en præcis beskrivelse af svigtene).
- Hvilke konsekvenser har alkoholproblemet for dig, kollegerne og arbejdspladsen generelt? (Eksemplerne skal kunne dokumenteres. Fx: *Jeg har, som leder, ikke tillid til dig i følgende situationer ... Jeg har, som kollega, overtaget følgende opgaver ... Og alkoholproblemet har generelt påvirket arbejdsklimaet negativt på følgende måde.*
- På hvilken måde har personens ressourcer ændret sig som følge af alkoholforbruget? (Før var han/hun ... , nu oplever jeg ...).
- Hvilken hjælp kan du ifølge virksomhedens alkoholpolitik tilbyde? (Du har på forhånd sat dig ind i alkoholpolitikken, dvs. du ved, hvilke(t)



behandlingstilbud, du kan henvise til, og hvornår der er åbent. I øvrigt bør du overveje, om du evt. skal/kan gå med).

- **Hvilken rolle og kompetence har du?** (Er du, ud over nøgleperson, også leder eller tillidsrepræsentant?)
- **Hvilket ansvar har du som nøgleperson?** (Her er det vigtigt, at du ikke bliver en del af løsningen, fx ved at agere “sagsbehandler” og løse økonomiske eller familiemæssige problemer, eller bliver “behandler”, fx ved at uddele antabus. Den opgave ligger ude i det professionelle behandlingssystem).
- **Hvilke konsekvenser vil det få, hvis problemet benægtes?** (Evt. sanktioner i forbindelse med fortsat svigt i arbejdspræstationen).
- Gør samtalen til en “JEG-samtale”. Det betyder, at du tager udgangspunkt i, hvilke observationer *du* har gjort, hvilke konsekvenser svigtene i arbejdspræstationen har for *dig*, og hvilke krav *du* stiller til en ændring af situationen. Vær her opmærksom på, hvilket formelt arbejdsmæssigt forhold der er mellem dig og den, du taler med, så du ikke kommer til at overskride din kompetence.
- Husk, at samtalen aldrig *alene* må baseres på andenhåndsoplysninger.



- Forbered dig på, at der også skal være en opfølgende samtale.
- Find et relevant samtale tidspunkt, et uforstyrret sted og begræns samtaleens varighed til ca. 1 time.

### Sådan afholdes samtalen

Det er ikke noget krydsforhør, men emnet er følsomt, og samtalen kan derfor blive stærkt følelsesladet. Derfor er det vigtigt, at du kan dokumentere det, du siger. Det gælder både de generelle signaler på mistro og de specifikke signaler på alkoholproblemet. Fx bør du have sygestatistikken klar for at kunne vise, hvor meget fraværet er steget, og hvordan fraværs mønstret ser ud. Beskriv derefter situationen ærligt og redeligt med udgangspunkt i arbejdsindsatsen. Humørsvingninger, isolation, manglende kvalitet, fravær, for sent fremmøde, klager fra kolleger, fremmøde med tømmermænd, beruselse på jobbet, og hvad du nu ellers har oplevet.



- Fortæl, at samtalen er et udtryk for omsorg.
- Beskriv alle de gode sider, du har set forandre sig eller forsvinde hos medarbejderen.
- Tilbyd hjælp, så medarbejderen kan komme ud af alkoholproblemet for derved at få overskud til at rette op på svigtene i arbejdspræstationen.

Det er vigtigt, at du formidler såvel et *tilbud om hjælp* som et *krav om forandring*. Du bør gøre det klart, at der allerede nu er tale om en alvorlig situation, og at han/hun nu stilles over for et afgørende valg om at leve op til kravet om forandring. Tilbuddet om hjælp til at komme ud af alkoholproblemet kan medarbejderen sig ja eller nej til, men ikke til kravet om forandring.

*Gå aldrig ind i en diskussion om diagnose eller årsager til problemet og hop ikke på bortforklaringer.* Hvis fx det høje fravær bortforklares med et generelt dårligt helbred, så bed medarbejderen om at få lavet et grundigt helbredstjek hos lægen og herefter melde tilbage til dig.

Forsøg på at få medarbejderen/kollegaen til at se, hvad han/hun vinder ved at ændre på situationen. Fortæl, hvilke udveje du ser. Det kan være alt fra et besøg hos lægen til en ambulante alkoholrådgivning eller et ophold på en behandlingsinstitution.

Gør det klart, at det er alkoholproblemet, du vil have fjernet, og ikke medarbejderen selv. Forsøg at skabe en dialog om, hvilke løsningsmuligheder medarbejde-

ren selv ser. Stil spørgsmål, som kræver svar: "Hvad har du tænkt dig at gøre for at ændre på situationen?" og lignende.

### Sådan afsluttes samtalen

Det er nu op til personen selv at træffe valget om, hvorvidt han/hun kan leve op til kravet om forandring ved egen hjælp eller ønsker at tage imod en håndsrækning til at komme ud af sit alkoholproblem og derved få rettet op på arbejdspræstationen.

Den tredje mulighed er, at han/hun siger fra og fortsætter sit alkoholproblem med de konsekvenser, det vil få for arbejdspræstationen og evt. den fortsatte ansættelse i virksomheden.

Siger han/hun ja til kravet om forandring, afsluttes samtalen med, at der laves en klar *aftale* om, hvem der gør hvad og til hvilken tid. I de fleste tilfælde vil det være en fordel at lave en *skriftlig aftale* mellem nøglepersonen og medarbejderen, eventuelt i form af en kontrakt eller et mødereferat. På side 47 ses eksempel på aftale.

Aftalen sikrer på den ene side, at medarbejderen forholder sig aktivt til sin arbejdssituation og sit alkoholproblem ved at følge en passende behandling, og på den anden side at medarbejderen er på det rene med, hvilke konsekvenser det vil få, hvis aftalen brydes.

Hvis medarbejderens arbejdsindsats vender tilbage til vanlig standard efter endt behandling, sikrer aftalen

også, at det tidligere alkoholproblem ikke vil få nogen indflydelse på ansættelsesforholdet.

Siger han/hun nej til kravet om forandring, er det lige så vigtigt, at det er helt klart, hvilke konsekvenser det vil få for medarbejderen og den fortsatte ansættelse, hvis der *ikke* rettes på arbejdspræstationen, og hvis de aftaler, der er indgået i den forbindelse, ikke overholdes. Med andre ord: Der er risiko for at blive fyret!

### Sådan følges samtale op

Hvis der træffes aftale om, at medarbejderen skal følge en eller anden form for behandling, bør du som nøgleperson tage initiativet til, at de relevante kontakter bliver skabt. Det er hensigtsmæssigt, at nøglepersonen er behjælpelig med at kontakte og aftale møde med et behandlingssted og ledsage medarbejderen til det første møde med behandleren.

Husk, at det *ikke* er nøglepersonens opgave at engagere sig i selve behandlingen eller udlevere antabus! Det er udelukkende den professionelle behandler, der tager sig af den side af sagen. Behandleren afdækker problemet sammen med personen, der drikker for meget. Der lægges en passende behandlingsplan, hvor der evt. også kan indgå ordination af antabus.

I den forbindelse er det vigtigt at skelne mellem *handlingsplan* (som er en aftale mellem dig og din kollega/medarbejder) og *behandlingsplan* (som er et fortroligt anliggende mellem kollegaen/medarbejderen og behandlingsstedet). Det er nøglepersonens opgave

at holde kontakt med medarbejderen under et evt. behandlingsforløb, men ikke at være ansvarlig for udfaldet af behandlingen.

Nøglepersonen bør også aktivt medvirke til, at medarbejderen ikke får problemer med at vende tilbage til arbejdspladsen efter en behandling, der har krævet

fravær. Det kan fx ske ved at medvirke til at ændre på de roller, som de øvrige kolleger efterhånden har påtaget sig. Fx rollen som den, der altid redder kollegaen ud af pinlige situationer, rollen som "behandler" eller som den, der helt eller delvist har overtaget en eller flere arbejdsopgaver.

### Sådan tackler du tilbagefald

Det er langt fra alle med et alkoholproblem, der magter at ændre deres forhold til alkohol i første behandlingsforsøg. Selv i et positivt behandlingsforløb kan der forekomme tilbagefald. Tilbagefald, der kun kan accepteres, hvis de umiddelbart standses og bearbejdes som led i behandlingen. Derfor skal du også reagere, så snart du bliver opmærksom på, at et tilbagefald er under opsejling og ikke vente på at se, om vedkommende mon selv klarer skærene.

Der er intet at tabe ved at stille krav til medarbejdere, der har et alkoholproblem. Lykkes behandlingsinitiativet ikke, og vedkommende alligevel må afskediges på grund af svigt i arbejdspræstationen, sker kun det, som alligevel ville være sket. Dog med den forskel, at vedkommende har kontakt til et behandlingssted, som måske på sigt kan hjælpe til en bedring af situationen.



## 3 typer samtaler

Ud over de generelle forhold, der gælder omkring samtalen om alkohol, er der en række særlige forhold, som afhænger af, hvilke relationer der er mellem samtaleparterne. Dette beskrives i det følgende.

### **Leder-medarbejdersamtalen**

*Jobbet er vigtigt.*

Du har som leder det formelle ledelsesansvar og dermed pligt og ret til at gøre noget ved svigt i arbejdspræstationen. Er problemet først landet på dit bord, er det dig som leder, der både kan og skal tage samtalen om alkohol.

Det er vigtigt, at du ikke begynder at give særbehandling. Fx bør du aldrig acceptere periodevis fravær, fordi medarbejderen er så fremragende i sine ædru perioder, eller se igennem fingrene med nedsat arbejdsindsats "dagen derpå". Du skubber bare problemet foran dig som en snebold, der bliver større og større. Du behandler ikke vedkommende med den værdighed og respekt, som han/hun har krav på.

Jobbet er vigtigt for den, der har et alkoholproblem. Jobbet er ofte det sidste sociale netværk, man giver slip på, og jobbet giver – ikke mindst – penge til mere alkohol. At man derfor nu bliver stillet i udsigt, at job-

bet kan mistes som konsekvens af et fortsat alkoholproblem, kan på mange virke motiverende for at få rettet op på situationen.

Som leder forbereder du dig til samtalen på samme måde, som beskrevet side 30. Blot skal du gøre dig klart, hvor lang tid der må gå, inden arbejdsindsatsen er rettet op igen, og hvilke konsekvenser det vil få, hvis arbejdsindsatsen ikke bliver genetableret i fuldt omfang. Det bør også overvejes, om tillidsrepræsentanten eller en anden nøgleperson skal deltage i samtalen. Samtalen gennemføres, afsluttes og følges op som beskrevet side 31-34.

### **Samtalen mellem to kolleger**

*Som kollega er det ikke dit ansvar – men du har et medansvar.*

Som kollega forbereder man sig til samtalen på samme måde, som beskrevet side 30, og samtalen gennemføres ligeledes efter samme principper som beskrevet side 31.

Du bør dog starte med at afklare, om nærmeste leder kender til problemet, og om vedkommende i så fald har tænkt sig at gøre noget eller måske allerede har gjort noget og med hvilket resultat. Du bør også

afklare tillidsrepræsentantens rolle, og om denne skal informeres, evt. deltage som bisidder.

Det vil oftest være kollegerne, der først bemærker en medarbejders alkoholproblem. Det giver kollegerne gode muligheder for at gøre noget på et meget tidligt tidspunkt i forløbet, og før problemet har vokset sig stort og måske gjort uoprettelige skade.

Når det er kollegaen, der konfronterer en medarbejder med alkoholproblemet og den deraf følgende utilstrækkelige arbejdspræstation, vil det ofte være lettere at komme igennem med budskabet, end hvis det er lederen, der gør det. Som kollega vil kontakten i første omgang opfattes som mindre farlig, fordi konsekvenserne ikke umiddelbart peger i retning af en afskedigelse.

Det er dog vigtigt, at du som kollega-nøgleperson er bevidst om dit ansvar. Som kollega har du ret og pligt til at diskutere din bekymring med nærmeste leder, eller lederens leder. Det er ikke "stikkeri", men udtryk for omsorg. Ved at fortie problemet kan du opretholde alkoholproblemet i den tro, at du er solidarisk. Det er misforstået loyalitet. For i virkeligheden sender du det signal til kollegaen, at du er ligeglad med, at vedkommende er ved at forsumpe sit liv væk. Forsøg i stedet at tale åbent om det, du ser. Stil dig ikke op som et beskyttende skjold. Hvis du er ærlig og oprigtig, vil du som oftest få god respons.

Det er vigtigt at kunne trække nogle tydelige grænser for, hvad du vil acceptere. Fx skal du aldrig tale med vedkommende, hvis han/hun er beruset og måske ringer midt om natten. Da skal det tydeligt gøres klart for vedkommende, at det her accepteres ikke. Afslut evt. samtalen med at henvise til en behandlingsinstitution.

Det er kollegaens eget ansvar at få gjort noget ved sit alkoholproblem, men det er dit ansvar ikke at fortie problemet, men støtte vedkommende i at komme ud af sit problem.

Lederen kan aldrig *pålægge* en medarbejder-nøgleperson at tale med en kollega om dennes alkoholproblem eller andre problemer. Det er altid lederens ansvar at gribe ind. Lederen er også den eneste person, som formelt har ret til at stille krav om forandring og iværksætte sanktioner mod en ansat. Derimod kan du godt *aftale* med lederen, at det er dig, som tager den første samtale med en kollega, der har et alkoholproblem.

Afviser kollegaen at gøre noget ved sit alkoholproblem, er det vigtigt, at du klart beskriver, hvilke konsekvenser det vil få, fx at sagen nu vil blive overdraget til lederen, at du og de øvrige kolleger ikke længere vil acceptere at overtage vedkommendes arbejde osv.

Hvis kollegaen vælger at gøre noget ved situationen, indgås der en aftale om, at vedkommende kan få

hjælp til at komme i behandling efter samme principper, som omtalt side 33. Samtalen følges ligeledes op, som omtalt side 33.

### **Kollega-leder-samtalen**

*Hvad gør du, hvis din leder får et alkoholproblem?*

En af de sværeste situationer, man kan komme ud for på en arbejdsplads er, når en leder får et alkoholproblem. En leder har ikke kolleger på samme måde som andre, og medarbejderne tør ofte ikke sige noget af frygt for at komme på kant med lederen. Alle kan få alkoholproblemer, også ledere.

En leder skal behandles på nøjagtig samme måde som enhver anden ansat. Det vil sige, at lederens overordnede (nærmeste leder eller den administrerende direktør) skal tage en samtale med vedkommende. En leder har som oftest en leder. Selv om det er den admini-

strerende direktør, som har problemet, så findes der bestyrelsen eller virksomhedens indehavere.

### **Hvis det er et lille firma**

Som ansat i et lille firma er det naturligvis endnu vanskeligere, hvis lederen, som også ejer firmaet, har et alkoholproblem. Frygten for konsekvenserne, hvis problemet tages op, afholder mange fra at gøre noget. I sådan en situation er det vigtigt at vide, hvad man vil og *ikke* vil være med til – at kende sin egen grænse og turde sige fra, når lederen ignorerer sikkerheden, måske kører påvirket, er respektløs i sin optræden både over for sine ansatte og sine kunder.

Frem for alt gælder det om ikke at hoppe med på vognen, så du selv bliver viklet ind i alkoholproblemet. Det kan evt. være en mulighed at gribe ind med hjælp fra repræsentanter fra arbejdsmarkedets parter, dvs. enten fagforeningen eller arbejdsgiverforeningen.



# Hjælp og behandling udefra

Både i offentligt og privat regi findes der en række tilbud, der henvender sig til folk med alkohol- og andre rusproblemer.

I *offentligt regi* findes der – ud over de praktiserende læger – forskellige alkoholrådgivninger og -ambulatorier, som tilbyder gratis og anonym behandling af personer med alkoholproblemer. Behandlingen tilbydes både som ambulant behandling og som døgnbehandling. Døgnbehandling i offentligt regi skal man visiteres til af kommunen. Der er frit valg til ambulant behandling. Det betyder, at man også kan vælge en anden kommunes tilbud, hvis man foretrækker det.

Der findes også en række tilbud i *privat regi*. Der kan være privatpraktiserende psykologer og psykiatere, pri-

vate behandlingscentre med fx “Minnesota-behandling” og andre fællesskaber, fx Anonyme Alkoholikere. De lokale tilbud kan findes på internettet (se boksen side 39) eller i telefonbogen.

Nogle private tilbud kræver betaling, andre drives på frivillig og ulønnet basis. Få afklaret de nærmere omstændigheder, inden behandlingen sættes i værk.

Der findes desuden en direkte telefonlinje – Alko-linjen – hvor man helt anonymt kan få svar på spørgsmål om alkohol og få at vide, hvilke behandlingstilbud der findes i ens eget lokalområde og på landsplan.

Og endelig er man altid velkommen til at kontakte Sundhedsstyrelsen.



# Find de lokale behandlingstilbud

På internettet kan du finde tilbud om alkoholbehandling i lokalområdet.

## Kommunens tilbud

- Find kommunens hjemmesideadresse (medarbejderens/kollegaens bopælskommune).
- Skriv 'alkoholbehandling' i søgefeltet.
- Herefter guides du videre til behandlingstilbud i kommunalt regi.

## **www.hope.dk:**


Hjemmeside drevet af De Frivilliges Netværk mod Misbrug.

- Marker regionen (klik på kortet i 'Alkohol-Guiden' i venstre bjælke).
- Klik på billedet: "Jeg har et skadeligt forbrug af alkohol".
- Vælg et behandlingstilbud.

## **www.laenzen.dk**

Lænken er et samarbejde mellem frivillige og offentlige alkoholbehandlere. Find foreningens tilbud på:

- Find det lokale tilbud ved at klikke på 'Find afdeling'.



■ *Det samlede danske alkoholforbrug har siden 1980'erne ligget nogenlunde konstant, og hver voksen dansker (over 14 år) drikker i gennemsnit godt 11 liter ren alkohol om året.* ■



# Hovedprincipperne i “Samtalen om alkohol”

En af hovedhjørnestenene i en alkoholpolitik er, at man taler med de arbejdskolleger, der eventuelt har et alkoholproblem. Det er nøglepersonernes ansvar at sikre, at denne samtale bliver positiv, og at kollegaen opfatter nøglepersonen og arbejdspladsen som hjælpere.

Formålet med samtalen er først og fremmest at fortælle, at man har registreret, at kollegaen drikker så meget, at det påvirker arbejdsindsatsen. Og dernæst skal kollegaen have at vide, at han/hun kan få hjælp til at komme ud af misbruget og de problemer, der følger med.

I samtalen om alkohol beskriver nøglepersonen, hvordan han/hun opfatter problemet her og nu og fortæller, hvordan situationen kan udvikle sig, hvis der ikke gøres noget – men samtidig tilbydes kollegaen hjælp til at komme ud af problemet via de tilbud, der er indeholdt i arbejdspladsens alkoholpolitik.

Det er af vital betydning, at medarbejderen får både et tilbud om hjælp og stillet et krav om forandring. Tilbuddet kan han/hun vælge at sige nej til, mens kravet om forandring ikke kan afslås. Det skal gøres klart, at

her er tale om en alvorlig situation, og at medarbejderen er nødt til at foretage et valg.

Nu er der i princippet tre muligheder:

- 1 Medarbejderen siger ja til at leve op til kravet om forandring og ja til tilbuddet om hjælp.
- 2 Medarbejderen siger ja til at leve op til kravet om forandring, men vælger at klare problemerne selv – altså nej tak til tilbuddet om hjælp.
- 3 Medarbejderen siger blankt nej og vil måske fortsætte misbrug med de konsekvenser, det får for arbejdsindsatsen og den fortsatte ansættelse i virksomheden.

Hvis medarbejderen ønsker hjælp til at komme ud af sit alkoholproblem, kan nøglepersonen og medarbejderen indgå en skriftlig aftale – evt. i form af en kontrakt. Aftalen sikrer, at medarbejderen arbejder aktivt på at løse sit problem og følger en passende behandling, og den fortæller også klart, hvilke konsekvenser det vil få, hvis aftalen brydes.

Der bør være løbende kontakt med medarbejderen i den tid, aftalen løber – uanset om medarbejderen har

valgt at søge behandling eller foretrækker at rette op på situationen på egen hånd.

Nøglepersonen bør også aktivt medvirke til at sikre, at medarbejderen ikke får problemer med at vende tilbage til arbejdspladsen efter en eventuel behandling.

Det kan fx ske ved at medvirke til at ændre “rollefordelingen” i afdelingen, hvor medarbejderens kolleger i mange tilfælde har reddet pinlige situationer, været “behandlere” eller måske endda overtaget nogle af medarbejderens arbejdsopgaver.

# Eksempel på en alkoholpolitik

## Formål

Virksomhedens alkoholpolitik skal medvirke til at:

- skabe en attraktiv arbejdsplads med et godt og udviklende arbejdsmiljø for den enkelte medarbejder og dermed for hele virksomheden
- gøre medarbejderne trygge i ansættelse og sikre, at de trives
- fastholde virksomhedens gode image og sikre, at den kan leve op til kundernes krav om kvalitet og leveringsdygtighed
- forebygge alkoholproblemer blandt de ansatte
- tilbyde hjælp til en medarbejder, der har et alkoholproblem, der påvirker hans/hendes arbejde og samarbejde med kolleger eller arbejdspladens kunder/klienter. Tilbuddet skal gives så tidligt i forløbet som muligt
- skabe debat og åbenhed om emnet for at imødegå fordomme og tabuer.

## Generel holdning

Af hensyn til medarbejdernes trivsel, sikkerheden på arbejdspladsen og virksomhedens omdømme og produktivitet, er det den generelle holdning, at arbejde og alkohol ikke hører sammen. Derfor er det ikke acceptabelt, hvis medarbejdere møder eller optræder påvirket eller lugter af alkohol i arbejdstiden.

Virksomheden har desuden den holdning, at ansatte med alkoholproblemer skal tilbydes hjælp så tidligt som muligt.

Alle ansatte forpligter sig til at efterleve alkoholpolitikken.

## Hvem gælder alkoholpolitikken for?

Virksomhedens alkoholpolitik gælder for alle medarbejdere – også løsarbejdere, vikarer m.v. – samt for alle, der arbejder på virksomhedens grund eller er på besøg i virksomheden.

Hvis der skal serveres alkohol i forbindelse med et kundebesøg – fx ved en frokost eller middag – bør beværtningen ske på lokaliteter uden for virksomhedens grund.

## Hvor gælder alkoholpolitikken?

Alkoholpolitikken gælder på alle virksomhedens arbejdspladser – også i udlandet. Den gælder også, når en medarbejder deltager i eksterne aktiviteter som fx kunde/klientbesøg, eksterne møder, eksterne kurser m.v.

### Hvornår gælder alkoholpolitikken?

Alkoholpolitikken gælder i hele arbejdstiden – både i dagtimerne og på alle skift.

### Undtagelser

Ved særlige lejligheder som jubilæer, runde fødselsdage og lignende må der nydes én genstand i kantinen ved arbejdstids ophør. Ledelsen kan desuden give tilladelse til, at der kan nydes alkohol ved andre lejligheder som fx julefrokoster og skovture.

Hvis det er nødvendigt (fx af hensyn til kunder/klienter), kan man dog beslutte, at disse undtagelser ikke gælder.

### Nøglepersoner

Formålet med at have nøglepersoner er:

- at tilbyde alle medarbejdere et effektivt hjælpesystem
- at gøre problemet synligt for medarbejdere med alkoholproblemer
- at sikre, at samtaler bliver gennemført.

Alle personer med ledelsesansvar er nøglepersoner. Desuden er følgende medarbejdere valgt til nøglepersoner:

Navn: \_\_\_\_\_ lokalnr. \_\_\_\_\_  
 e-mail: \_\_\_\_\_

Navn: \_\_\_\_\_ lokalnr. \_\_\_\_\_  
 e-mail: \_\_\_\_\_

### Nøglepersonernes ansvar og kompetence

Alle nøglepersoner har ansvar for – og kompetence til – at give råd og vejledning om alkoholpolitikens tilbud. Desuden kan de på virksomhedens vegne indgå en (evt. skriftlig) aftale om en passende handlingsplan med medarbejdere. Dette gælder også for de medarbejdere, der selv henvender sig.

Formålet med at tale med den medarbejder, der har et alkoholproblem, er at gøre problemet synligt for medarbejderen, så man kan tilbyde hjælp og stille krav om forandring.

Virksomheden forpligter sig til at give aktiv støtte til enhver medarbejder, der ønsker hjælp til at komme ud af sit alkoholproblem.

### Nøglepersoner med ledelseskompetence

Virksomhedens ledere har altid ansvaret for at tage en samtale med en medarbejder, der har et problematisk forhold til alkohol, som påvirker hans/hendes arbejdsindsats og samarbejdsevne. Kun ledelsen har kompetence til at foretage ansættelsesmæssige sanktioner i henhold til virksomhedens personalepolitik.

### Nøglepersoner uden ledelseskompetence:

Hvis en nøgleperson på eget initiativ eller på opfordring tager kontakt med en medarbejder, og denne kontakt ikke har den tilsigtede virkning, skal nøglepersonen sikre, at problemet bliver forelagt en relevant person med ledelsesansvar.

### Medarbejderens ret og pligt

Medarbejderen har ret til hjælp, så vedkommende kan komme ud af sit alkoholproblem.

Medarbejderen har pligt til – og selv ansvar for – at arbejde aktivt på at løse sit alkoholproblem og forbedre sin arbejdsindsats.

### Fortrolighed

Enhver henvendelse fra en medarbejder til en nøgleperson bliver behandlet fuldt fortroligt. Fortroligheden gælder også for den handlingsplan, der aftales mellem medarbejderen og nøglepersonen. Hvis nøglepersonen bryder reglerne om fortrolighed, betragtes det af virksomheden som et alvorligt tillidsbrud og vil blive behandlet i overensstemmelse hermed. Nøglepersonen fratages omgående sin tillidspost i virksomhedens alkohol-program, mens øvrige konsekvenser overvejes.

### Kontakt

Alle medarbejdere kan frit henvende sig til en hvilken som helst nøgleperson i arbejdstiden, enten personligt, pr. e-mail eller telefon.

### Uddannelse

Alle nøglepersoner er uddannet og bliver løbende efteruddannet. De ved, hvordan et alkoholproblem kan udvikle sig. De kan se signaler på et alkoholproblem og er trænet i at tale om problemet. Og de kender deres funktion, rolle og ansvar i henhold til arbejdspladsens alkoholpolitik.

Følgende nøglepersoner har ansvar for generel oplysning om alkohol og for at gennemføre eventuelle oplysningskampagner:

Navn: \_\_\_\_\_

Navn: \_\_\_\_\_

### Behandling

Når en medarbejder tager imod et tilbud om at komme ud af sit alkoholproblem, kontakter nøglepersonen og vedkommende medarbejder behandlingsinstitutionen:

Navn/adresse/telefon/åbningstider.

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 virksomhedens personalepolitik. Hvis en eventuel behandling kræver betaling, kan det tages op mellem medarbejderens leder/nøgleperson, tillidsrepræsentanten og personaleafdelingen.

### Handlingsplan og behandlingsplan

Så længe en handlingsplan løber, og alle indgåede aftaler bliver overholdt, sker der ingen ændringer i ansættelsesforholdet.

En handlingsplan aftales normalt for 1 år ad gangen, og der indgås en skriftlig 1-årig kontrakt (se efterfølgende). Ved at skrive under på kontrakten giver med-

arbejderen samtidig sin tilladelse til, at nøglepersonen må kontakte behandlingsinstitutionen for at følge op på, at aftalerne overholdes.

En behandlingsplan er en aftale mellem medarbejderen og behandlingsinstitutionen. Indholdet er fortroligt, men medarbejderen forpligter sig til at orientere nøglepersonen/virksomheden, hvis behandlingen kræver fravær i arbejdstiden.

### **Konsekvenser ved brud på aftaler og/eller overtrædelse af virksomhedens alkoholpolitik**

Hvis en medarbejder overtræder bestemmelserne i alkoholpolitikken eller ikke overholder de indgåede aftaler, vil hans/hendes leder foretage sanktioner i henhold til virksomhedens personalepolitik.

### **Opfølgning og revision**

Alkoholpolitikken tages op på et samarbejdsudvalgs-møde én gang om året – første gang den :

---

Formålet er dels at følge op på nøglepersonerne og deres uddannelse og dels at vurdere, om alkoholpolitikken eventuelt skal revideres.

Denne alkoholpolitik er vedtaget i samarbejdsudvalget

den: \_\_\_\_\_

og træder i kraft den:

---



# Aftale om at indgå i et behandlingsforløb til afhjælpning af et alkoholproblem

|   |  |                    |  |
|---|--|--------------------|--|
| <b>FORTROLIGT</b>   |  | Dato:              |  |
| Denne aftale bekræfter, at medarbejderen indgår i et behandlingsforløb til afhjælpning af sit alkoholproblem.                           |  |                    |  |
| Der er indgået aftale mellem:   | Medarbejders navn:                       | Nøglepersons navn: |  |
|   | Evt. leder og/eller tillidsrepræsentant: |                    |  |
| Behandlingen vil foregå på:   | Behandlingssted:                         | Start den:         |  |
| Undertegnede medarbejder giver nøglepersonen tilladelse til at kontakte behandlingsstedet vedrørende fremmøde/forløbet af behandlingen. |  |                    |  |
| Underskrifter:  | Medarbejder:                             | Nøgleperson:       |  |
|   | Leder og/eller tillidsrepræsentant:      |                    |  |

Se aftalens indhold på næste side.

### **Aftalens indhold**

Behandlingens indhold og længde aftales mellem medarbejderen og behandlingsstedet. Behandleren er omfattet af lovbunden tavshedspligt, og selve behandlingsforløbets indhold er derfor et fortroligt anliggende mellem medarbejderen og behandleren. Medarbejderen er forpligtet til at orientere nøglepersonen, såfremt behandlingen kræver fravær i arbejdstiden.

Nøglepersonens eventuelle opfølgning på behandlingsforløbets udvikling aftales særskilt mellem nøglepersonen og medarbejderen. Det er dog aftalt, at nøglepersonen ved behandlingsforløbets afslutning deltager i et fælles møde med medarbejderen og behandleren.

Medarbejderen er bekendt med, at en manglende overholdelse af det aftalte behandlingsforløb vil medføre iværksættelse af de i overenskomsten eller personalepolitikken forskrevne regler for afvikling af ansættelsesforholdet.

Så længe behandlingen forløber tilfredsstillende, vil der ikke ske ændringer i ansættelsesforholdet.

I øvrigt forpligter nøglepersonen sig til at annullere og tilintetgøre nærværende aftale efter 12 måneder at regne fra d.d., såfremt medarbejderen igen er fuldt funktionsdygtig. Herefter vil aftalen ingen indflydelse have på ansættelsesforholdet i øvrigt, inkl. eventuelle avancementsmuligheder.

## Alkoholpolitik og alkoholproblemer på arbejdspladsen

Sundhedsstyrelsen ønsker med denne bog at bidrage til, at arbejdspladserne får en alkoholpolitik, som medvirker til at forebygge alkoholproblemer hos medarbejderne.

Bogen indeholder en lang række praktiske anvisninger på, hvordan en alkoholpolitik kan se ud, og hvordan man afholder en samtale med en medarbejder, som har alkoholproblemer.

*Alkoholpolitik og alkoholproblemer på arbejdspladsen* henvender sig især til ledere, som ønsker redskaber til at udarbejde en alkoholpolitik og skabe en arbejdsplads, hvor medarbejdere med alkoholproblemer møder de krav og får den støtte, de har behov for.

[www.sst.dk](http://www.sst.dk)