

Politik

Alkohol og misbrug i Falck



Indholdsfortegnelse

1. Bryd tabuet og grib ind	4
2. Samtalen/konfrontationen.....	5
2.1 Forberedelse til samtalen	5
2.2 Selve samtalen	6
2.3 Afslutning på samtalen.....	6
3. Hjælp og behandling	7
3.1 Falcks egen aftale	7
3.2 Lån hos Personaleforeningen	7
4. Fravær fra job.....	7
5. Tilbagefald.....	7
6. Spørgsmål	8

Falcks holdning til alkohol og misbrug

Det er ifølge Falcks personalepolitik forbudt at indtage alkohol eller andre rusmidler/euforiserende stoffer på arbejdspladsen. Derfor vil indtagelse af alkohol og andre rusmidler i arbejdstiden være i strid med interne regler og medføre konsekvenser for ansættelsesforholdet. At være beruset eller påvirket under udførelsen af tjenesten er en alvorlig forseelse, uanset om tilstanden er opstået inden eller under tjenesten.

I Falck er udgangspunktet, at medarbejdere med et misbrugsproblem skal have mulighed for at blive i arbejde.

Disse retningslinjer udstikker rammerne for, hvordan misbrugsproblemer som hovedregel skal håndteres. Retningslinjerne er samtidig en vejledning og opfordring til ledere og kollegaer om at gøre noget ved et misbrugsproblem hos en medarbejder så tidligt som muligt. Det er vigtigt, at **alle** tager et (med)ansvar for, at et misbrugsproblem ikke får lov at udvikle sig.

I øvrigt kan der henvises til retningslinjer for arbejdsfastholdelse og Falcks personalepolitik.



1. Bryd tabuet og grib ind

Et misbrugsproblem kan have omfattende negative konsekvenser for medarbejderens funktionsevne og påvirke arbejdspladsen og privatlivet negativt. Derfor bør man altid tilskynde handling.

Som kollega er det ikke ens ansvar at gribe ind, men man har et medansvar. Man opfordres til at gå til lederen og spørge, om denne er bekendt med det eventuelle problem. Man kan også altid rette henvendelse til tillids- eller arbejdsmiljørepræsentanten eller en kollega. Det skal ikke betragtes som bagtaleri eller stikkeri, da det netop er det modsatte - et udtryk for omsorg for kollegaen.

Nogle af nedenstående signaler kan også skyldes andre problemer end alkohol og misbrug. Men det er en god ide at bemærke signalerne.

Signaler på misbrug (alkohol, medicin og rusmidler)

- Ånde, der lugter af alkohol. Ofte forsøges lugten skjult med tyggegummi eller pastiller
- Virker påvirket af alkohol
- Abstinenser (f.eks. sveder, fryser, er rød i hovedet, ryster på hænderne)
- Humørsvingninger
- Påfaldende fravær/fravær i pauser
- Udpræget rastløshed
- Unormalt sløv eller træt, uklar snøvlende tale, håndskriften bliver utydelig
- Mange fejl og uheld
- Mindre stabilt fremmøde
- Med tiden længere fraværsperioder
- Irritabilitet, sårbarhed, trods, tendens til isolation
- Mistænksomhed over for kollegaer og ledere
- Mange på jobbet er blevet trætte af de problemer, den pågældende skaber
- Familieproblemer
- Økonomiske problemer



2. Samtalen/konfrontationen

Ved mistanke om at en medarbejder har et misbrugsproblem, skal den nærmeste leder tage initiativ til en samtale.

2.1 Forberedelse til samtalen

Forinden samtalen er det vigtigt at forberede sig på, hvad det er, man vil opnå med samtalen. Der skal sættes fokus på konsekvenserne af det eventuelle misbrugsproblem i forhold til vedkommendes arbejdsindsats. Udtryk overfor medarbejderen, at der skal ske forbedringer, og at samtalen er en håndsrekning og tilbud om hjælp.

Medarbejderen kan reagere med benægtelse af problemets eksistens, vrede, afmagt og personlig angreb. Den bedste måde at imødegå dette er ved at være grundigt forberedt.

Lederen skal forinden samtalen overveje følgende:

- Skal det være lederen eller en anden, der gennemfører samtalen, og skal der være flere til stede? Det er oftest en fordel, at medarbejderen har en bisidder med. En bisidder kan enten være en tillidsrepræsentant, arbejdsmiljørepræsentant, kollega eller et familiemedlem.
- Hvordan viser problemet sig? Da det er et følsomt emne, er det vigtigt, at ens argumenter kan dokumenteres. For eksempel er det en fordel at have sygestatistikken klar og kunne beskrive medarbejderens symptomer på misbrug.
- Hvilke konsekvenser har misbrugsproblemet for kollegaerne og arbejdspladsen?
- På hvilken måde har medarbejderens ressourcer ændret sig som følge af misbruget?
- Hvilke tilbud om hjælp kan tilbydes?
- Hvilket ansvar har lederen? Det er vigtigt at skelne imellem den professionelle behandlers opgaver og lederens opgave. Lederen skal ikke blive til behandleren.
- Hvilke konsekvenser vil det få, hvis problemet benægtes?
- Hvilken tidsramme er der, inden arbejdsindsatsen skal være rettet op igen?
- Det er vigtigt at lederen gennemtænker, hvordan forløbet kan udvikle sig.
- Lederen skal forinden samtalen overveje, hvorvidt der er behov for vejledning hos Falck Healthcare eller hos andre. Ønskes der vejledning fra Falck Healthcare kan de kontaktes døgnet rundt på telefon 70 10 20 12.

Lederen kan forinden samtalen ringe til Falck Healthcare og anmode om hjælp til at håndtere en misbrugssag. Misbrugskonsulenten hjælper lederen (+ eventuelt andre involverede) med forberedelse til samtalen, og ved ønske kan misbrugskonsulenten selv deltage i samtalen.

2.2 Selve samtalen

Under samtalen er det vigtigt at huske, at det ikke er nødvendigt for arbejdspladsen at kende de personlige bagvedliggende årsager, når en medarbejder har et misbrugsproblem. Det er den professionelle behandlers opgave at afdække dette. Falcks opgave er derimod at medvirke til en løsning og støtte medarbejderen i at blive behandlet.

Til selve samtalen er det vigtigt, at lederen fortæller, at samtalen er et udtryk for omsorg. Det er godt at beskrive alle de gode sider, man har set forandre sig eller forsvinde fra medarbejderens arbejdsindsats.

Det er ligeledes en god ide at huske at skelne mellem mennesket og det misbrugsproblem, der gør, at medarbejderen er anderledes end tidligere. Gør det klart for medarbejderen, at det er misbrugsproblemet, der ønskes fjernet og ikke medarbejderen selv.

Under samtalen er det vigtigt, at lederen informerer om, hvilke tilbud medarbejderen kan få. Tilbuddene står beskrevet i disse retningslinjer i **afsnit 3**.

Ved betalingskrævende behandling orienteres om muligheden for at låne penge via Personaleforeningen, såfremt medarbejderen er medlem.

2.3 Afslutning på samtalen

Det er op til medarbejderen at træffe valget om, hvorvidt vedkommende kan leve op til kravet om forandring ved egen hjælp eller ved den hjælp, som Falck kan tilbyde.

Hvis medarbejderen er imødekommende overfor kravet om forandring, afsluttes samtalen med, at der laves en klar aftale om, hvem der gør hvad og til hvilken tid, samt om medarbejderen eventuelt skal holde op med at arbejde, indtil behandlingen træder i kraft. En sådan aftale skal altid være afstemt med Personaleafdelingen.

I tilfælde, hvor behandling skal iværksættes, skal rammerne herfor være aftalt mellem lederen og Personaleafdelingen, ligesom finansiering heraf skal være afklaret.

Ligeledes kan Falck Healthcare kontaktes for yderligere vejledning på dette stadie.

Fortsætter medarbejderen med at benægte sit misbrugsproblem, skal det gøres klart, hvilke konsekvenser det vil få for den fortsatte ansættelse. Ved sager af et sådant



omfang, at det kan få ansættelsesretlige konsekvenser, aftales forløbet mellem den stedlige leder og Personaleafdelingen. De faglige repræsentanter kan inddrages efter behov. I tvivlstilfælde afgør Personaleafdelingen den videre fremgangsmåde.

3. Hjælp og behandling

I Falck findes der tilbud om behandling af misbrugsproblemer, ligesom der både i det private og offentlige regi er en række tilbud, der henvender sig til folk med misbrugsproblemer. I offentligt regi er der en del tilbud om gratis og anonym behandling.

3.1 Falcks egen aftale

Alle medarbejdere og pårørende til disse **kan anonymt selv** kontakte Falck Healthcare på telefon 70 10 20 12 døgnet rundt alle dage året rundt, hvorefter en misbrugskonsulent ringer tilbage i tidsrummet kl. 8-20.

Har medarbejderen med misbrugsproblemet ønske om personlige møder med misbrugskonsulenten, kan både medarbejderen eller dennes leder rekvirere dette. Der ydes op til 5 timers bistand.

Alle henvendelser til Falck Healthcare fra medarbejdere eller pårørende er **anonyme** og giver ikke anledning til rapportering til den lokale ledelse. Enhver henvendelse bliver behandlet med **den allerstørste fortrolighed**.

3.2 Lån hos Personaleforeningen

Ønskes der lån hos Personaleforeningen til betaling af behandling, er det lederen, der kontakter Personaleforeningen, hvorefter et lånedokument skal udfyldes.

Beløbet finansieres som et personligt lån fra Personaleforeningen og lånet afdrages med en månedlig rate. Den månedlige rate modregnes i lønnen, således at betalingen sker via lønindeholdelse. Ved fratrædelse forfalder det fulde skyldige beløb ved udgangen af den måned, hvor ansættelsesforholdet ophører.

Lederen er ansvarlig for, at Lønafdelingen underrettes, når behandlingen er afsluttet.

For yderligere information vedrørende lånemulighederne i Falcks Personaleforening kan Personaleforeningen kontaktes på telefon 66 19 20 45.

4. Fravær fra job

Fravær i forbindelse med behandling af et misbrugsproblem betragtes som sygdom.

5. Tilbagefald

Desværre ses det, at personer med misbrugsproblemer kan få tilbagefald. Det er vigtigt, at både lederen og kollegaerne reagerer, så snart der opleves symptomer på et tilbagefald

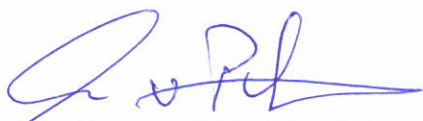
hos en medarbejder. Der er ingen grund til at vente og se, om medarbejderen selv "kan klare skærene".

Hvorvidt der skal iværksættes yderligere behandlingstilbud, er en konkret ledervurdering.

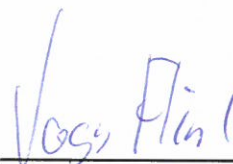
6. Spørgsmål

Spørgsmål kan stiles til Personaleafdelingen eller Falck Healthcare A/S på telefon 70 10 20 12.

/Den 15. november 2013



Lars Vester Pedersen
Formand, HSU



Vagn Flink Møller Pedersen
Næstformand, HSU