



Samtale med medarbejderen

Vejledning

Forord

Vejledningen er opdelt i følgende afsnit:

- Barrierer for at tale om alkohol- og rusmiddelproblemer
- Samtale med en medarbejder - en vejledning
- Tilbage på arbejdspladsen efter endt behandling

Man kan helt overordnet sige, at alkohol- og rusmiddelproblemer er både ubehagelige og problematiske at håndtere både for medarbejderen med problemet og for omgivelserne. Som leder har man en særlig forpligtelse til at gribe ind overfor såvel et formodet som et konstateret alkohol- og/eller rusmiddelproblem. Man må stole på sin intuition og tænke på, at samtalen kan hjælpe en medarbejder til at erkende sit problem, og der er mulighed for at tilbyde sin støtte og hjælp til henvisning til eventuel behandling.

Lederen har et ansvar for at:

- Gennemføre samtalen
- Stille krav til arbejdsindsatsen
- Tilbyde/kræve behandling
- Udarbejde skriftlig aftale
- Kontakte behandlingsstedet
- Vise interesse og opmærksomhed
- Sikre tilbageslusning på arbejdspladsen
- Sikre at medarbejderen kender eget ansvar
- Sikre information til andre ansatte
- Reagere på tilbagefald

Lederen kan, såfremt der på den enkelte arbejdsplads er uddannet nøglepersoner – se afsnittet om disse – med succes gennemføre samtalen sammen med en nøgleperson.

Barrierer for at tale om alkohol og andre rusmidler

Det er ikke let at tage en samtale med en medarbejder om et formodet alkohol- og/eller rusmiddelproblem, og der kan være forskellige barrierer man skal forholde sig til og arbejde med inden selve samtalen.

Kulturelle og personlige barrierer:

- Tabu - kulturelt betinget, at vi ikke taler med hinanden om ubehagelige emner
- Grænserne mellem brug og problem er flydende
- Misforstået hensyn. Alkohol- og rusmiddelproblemer tilhører privatlivets fred
- Konfliktskyhed
- Uafklaret forhold til fx eget alkoholforbrug

- Uafklaret/ubearbejdet forhold til nære personer med alkohol- og/eller rusmiddelproblemer

Holdnings- og vidensbarrierer:

- Kan ikke se noget formål med at tale med medarbejderen om fx alkoholproblemet - det nytter ikke - "de drikker videre - det ved vi"
- Forskellig holdning i personalegruppen til hvordan man forholder sig til en kollegas problem (fx være med til at dække over/åbenhed omkring problemet)
- Manglende viden om alkohol- og rusmiddelproblemer, herunder signaler og manglende forståelse
- Manglende kompetence til at gennemføre en samtale
- Manglende kendskab til behandlingstilbud

Barrierer for at tage selve samtalen:

- Svært at sige til en anden, at man er bekymret for dennes forbrug af fx alkohol
- Opfatter det som en anklage
- Frygt for hvordan medarbejderen reagerer
- Vil nødig kasseres af medarbejderen
- Frygt for "nederlaget" ved en "dårlig samtale"
- Frygt for at tage fejl
- Frygt for at medvirke til at forværre medarbejderens situation

Samtalen med en medarbejder

Inden man tager samtalen med en medarbejder er det vigtigt, at man forbereder sig grundigt til selve samtalen og til en afslutning og opfølgning på denne.

Tilbage på arbejdspladsen efter endt behandling

Når en medarbejder vender tilbage til arbejdspladsen efter endt behandling, er det vigtigt for hele arbejdspladsen, at modtagelsen sker på en god måde. En række forhold skal overvejes og drøftes med medarbejderen. Ansvar for tilbageslutningen ligger hos lederen. I de tilfælde, hvor lederen ikke er uddannet, er det nøglepersonens opgave at rådgive og bistå lederen.

Forberedelse

- Afklar rolle- og ansvarsfordeling allerede inden behandlingen
- Afklar relationerne mellem medarbejderen og de øvrige kollegaer
- Iværksæt evt. handlinger i medarbejdergruppen
- Sæt dig ind i medarbejderens situation
- Forbered et "velkommen-tilbage-møde"

Hold et "velkommen-tilbage-møde"

- Vis omsorg
- Afklar om der er risikosituationer, som bør undgås
- Fortæl hvilke arbejdspræstationer du forventer
- Orienter om konsekvenser, hvis aftaler brydes
- Understreg personens eget ansvar
- Fremtidige vurderinger vil tage afsæt i arbejdspræstation
- Gennemfør og afslut samtalen i en positiv atmosfære

Efter mødet

Fokuser på arbejdspræstationer og reager naturligt med ros og påtal evt. svigt

Vær opmærksom på trivsel og vis omsorg, uden at overbeskytte

Vær opmærksom på eventuelt tilbagefald

Tilbagefald er ikke lig med fiasko

Tilbagefald

Når en person har været i behandling, er der en risiko for tilbagefald. Tilbagefald vil typisk indtræffe inden for de første 6 måneder.

Det er vigtigt, at tilbagefaldet ikke tages som udtryk for, at behandlingen er mislykkedes.

Behandlingen er en proces, hvor personen først ændre sit forbrug. Først derefter skal vedkommende i gang med at lave om på nogle gamle adfærdsmønstre og lære nogle nye.

Signaler på tilbagefald er de samme som før behandling [Se afsnit om tegn og signaler].

Tilbagefald kan udløses af, socialt drikkepres, konflikter med andre, jobfunktionen og dårlig trivsel.

Lederen har ansvaret for at se og opfange signaler på tilbagefald. Det er vigtigt at gribe ind omgående ved at tage en samtale med medarbejderen og referere til tidligere indgåede aftaler.

Den behandlede medarbejder har også et ansvar for at reagere ved tegn på tilbagefald.