

Allorfik

GUIDE TIL VIRKSOMHEDERS OG INSTITUTIONERS ARBEJDE MED RUSMIDLER OG SPIL



2 Rusmiddelpolitik på arbejdspladsen

3 Rusmiddelpolitikken skal være kendt og brugt og være accepteret som et fælles grundlag for at kunne bidrage til et bedre arbejdsmiljø

4 Formål for virksomhedens rusmiddel- og spilpolitik

9 Konsekvenser ved brud på aftale og/eller overtrædelse af virksomhedens rusmiddelpolitik

10 Informationer til hjælp for jeres rusmiddel- og spilpolitik

12 Behandlingstilbud og Allerfik øvrige tilbud

INDLEDNING

Virksomheder og institutioner i Grønland påtager sig i stigende omfang et samfundsansvar. Gennem bevidst arbejde med samfundsansvar understøttes en bæredygtig lokal udvikling.

Formålet med denne guide er at inspirere virksomheder og institutioner til åbent at tage rusmiddel- og spilpolitikken op.

Problemer med alkohol og hash er ifølge folkesundhedsprogrammet Inuuneritta 2013-2019 et af landets store problemer; både for samfundets økonomi og udvikling og for befolkningens sundhed. Derfor er nu indført gratis misbrugsbehandling. Se mere om Allorfik og behandlingstilbud på side 12.

” *En aktiv og bevist rusmiddelpolitik kan medvirke til fremme af sundhed og trivsel på arbejdspladsen.*

”

Rusmiddelpolitik på arbejdspladsen

Der er mange gode grunde til at indføre en rusmiddel- og spilpolitik i virksomheden:

Kvalitet: en velfungerende medarbejderstab og ledelse er forudsætningen for at kunne indfri de stadig større krav, der stilles til virksomheder med hensyn til effektivitet, arbejdsmiljø, sikkerhed, trivsel, kvalitet og indtjening. Tilstedeværelsen af rusmiddelproblemer er ikke foreneligt med disse krav.

Besparelser: Rusmiddelproblemer belaster arbejdspladsen i form af øget fravær, nedsat kvalitet af arbejdet, flere arbejdsulykker og evt. et dårligt image.

Kontinuitet: Dygtige medarbejdere er en mangelvare, og et problematisk rusmiddelbrug rammer også dygtige og højtuddannede medarbejdere. De fleste arbejdspladser vil have en økonomisk fordel på sigt ved at støtte medarbejdere med rusmiddelproblemer, så de kan fastholdes på arbejdspladsen.

Damage control: En god rusmiddelpolitik kan sikre, at der bliver grebet hurtigt ind, således at problemerne ikke får lov til at udvikle sig i det skjulte.

Image: En synlig rusmiddel- og spil politik kan, sammen med virksomhedens øvrige sundhedspolitik og CSR-politik, være med til at profilere virksomheden som en arbejdsplads, der er villig til at løfte sit sociale ansvar og være en attraktiv arbejdsplads for medarbejderne.

Hvordan får vi en god rusmiddel- og spil politik?

Denne guide indeholder gode råd og forslag til virksomheder og institutioner, der vil opdatere eller indføre en rusmiddel- og spil politik.

En god rusmiddel- og spilpolitik er den, som

- I lokalt fastsætter og arbejder efter i dagligdagen
- er kendt og bruges af alle
- er udformet i et samarbejde mellem ledelsen og medarbejderne
- tager udgangspunkt i arbejdspladens værdisæt
- tager stilling til, hvordan medarbejdere med problemer med rusmidler og spil hjælpes



RUSMIDDEL- OG SPIL POLITIKKEN SKAL VÆRE KENDT OG BRUGT OG VÆRE ACCEPTERET SOM ET FÆLLES GRUNDLAG FOR AT KUNNE BIDRAGE TIL ET BEDRE ARBEJDSMILJØ

Det lyder enkelt, men der vil være mange elementer, der kan diskuteres, fx:

- 1 Har vi arbejdsområder fx maskinbetjening, hvor det at være påvirket af rusmidler ikke kan forenes med arbejdet?
- 2 Hvad opfatter vi som værende påvirket? Hvad med at være bagstiv / sløv pga. gårsdagens rusmiddelbrug?
- 3 Er der undtagelser omkring alkohol ved jubilæer, julefrokost og lignende? Og hvem bestemmer så det? Må man spille i arbejdstiden? I frokostpausen? Hvad må man evt. spille?
- 4 Har vi nultolerance omkring hash?
- 5 Hvornår kan spil være et problem for virksomheden? Hvad hvis en medarbejder ikke overholder reglerne om spil i arbejdstiden?
- 6 Hvilke konsekvenser får en overtrædelse af rusmiddel- og spilpolitik?
- 7 Hvilke hjælpeforanstaltninger tilbyder vores virksomheder sine ansatte?
- 8 Skal vi have en "nøgleperson omkring rusmidler"? Hvad er hans/hendes opgaver? Hvad ønsker ledelsen at "nøgleperson omkring rusmidler" skal gøre i forhold til en kollega, der har et alkoholproblem?

Forslag til indhold af en rusmiddelpolitik

På side 5 er en skabelon til "rusmiddel- og spilpolitik for virksomheden Grønland A/S". Dette er kun et forslag og det er ikke sikkert at det dækker netop jeres behov. Hver enkelt virksomhed - privat eller offentlig, Selvstyret, kommunerne og sundhedsvæsenet - er unik og der er ingen "rigtig rusmiddelpolitik". Der er angivet en række arbejdsspørgsmål, som I kan diskutere. Nogle elementer vil I finde for slappe, andre elementer er irrelevante for jer og endelig kan der være elementer som hverken ledelse eller medarbejdere kan og vil efterleve.

Derfor: Brug det, der passer jer, og udform virksomhedens egen rusmiddelpolitik.

Formål: Virksomhedens rusmiddelpolitik skal medvirke til at



skabe en attraktiv arbejdsplads med et godt arbejdsmiljø



sikre tryghed og trivsel i ansættelsen



fastholde virksomhedens indtjening og sikre, at den lever op til kundernes krav om kvalitet



forebygge rusmiddel- og spilproblemer blandt de ansatte



tilbyde hjælp til medarbejdere, der har et rusmiddel- eller spilproblem



skabe debat og åbenhed om emnet for at undgå fordomme og tabuer

Generelt

Politikken bør indeholde arbejdspladsens holdning til rusmidler og arbejde. Hvilke konsekvenser er der, hvis en medarbejder optræder påvirket, møder med tømmermænd eller lugter af alkohol i arbejdstiden?

Må der nydes alkohol i begrænsede mængder ved konferencer eller under tjenesterejser, eller må der overhovedet ikke nydes alkohol i arbejdstiden? Kan der serveres alkohol i forbindelse med f.eks. kundebesøg eller skal beværtningen ske uden for virksomhedens grund?

Politikken bør indeholde arbejdspladsens holdning til spil og arbejde. Er spil tilladt? Hvis ja, gælder det så pengespil / alle spil, som kortspil og som elektroniske spil på mobil, tablet eller PC, eller... Hvis spil er tilladt i arbejdstiden. Hvornår, hvor og i hvilket omfang er det så tilladt?

Ansatte med rusmiddel- eller spilproblemer. Der skal tages stilling til behandling og til opfølgning efter endt behandling.

Alle ansatte må forpligtiges sig til at efterleve rusmiddelpolitikken. Den kan udleveres ved ansættelse. Konsekvenser af eventuelle brud på politikken bør fremgå. Ligeledes beskrives, hvem problemerne kan indberettes til.



GRØNLAND A/S
RUSMIDDEL OG
SPILPOLITIK



Hvem gælder rusmiddel- og spilpolitik for?

ARBEJDSPØRGSMAÅL:

Gælder virksomhedens rusmiddel- og spil politik for alle - ledere og medarbejdere – også løsarbejdere, vikarer og lignende? Gælder rusmiddel - og spil politikken for alle, der arbejder på virksomhedens grund eller er på besøg på virksomheden?

Hvor gælder rusmiddel- og spilpolitikken?

ARBEJDSPØRGSMAÅL:

Gælder rusmiddel- og spil politikken på alle virksomhedens arbejdspladser, også i udlandet? Hvilke særlige opmærksomhedspunkter er der ved spil, gælder politikken både kortspil og spil på nettet? Gælder politikken kun online spil på stationær PC, eller også på tablets og mobil?

Hvornår gælder rusmiddel - og spilpolitikken?

ARBEJDSPØRGSMAÅL:

Gælder Rusmiddel- og spil politikken både i dagtimer og på alle skift? Gælder Rusmiddel- og spil politikken, når en medarbejder deltager i eksterne møder eller kurser? Gælder Rusmiddel- og spilpolitikken under ventetid, dersom tiden registreres som arbejdstid?

Undtagelser

ARBEJDSPØRGSMAÅL:

Må der ved særlige lejligheder som jubilæer, runde fødselsdage og lignende nydes alkohol fx i kantinen ved arbejdstids ophør? Kan ledelsen give tilladelse til at der kan nydes alkohol ved julefrokost? (For en række offentlige bygninger fordrer en undtagelse, at kommunen ansøges.)



Nøglepersoner omkring rusmidler

ARBEJDSPØRGSMAÅL:

Skal virksomheden have en eller flere nøglepersoner omkring rusmidler?
Varetager ledelsen opgaver som nøgleperson?

Indskrives i Rusmiddel- og spil politikken:

Alle personer med ledelsesansvar fungerer som nøglepersoner omkring rusmidler.
Desuden er nedenstående medarbejdere valgt:

Navn: _____

Navn: _____

Nøglepersoner omkring rusmidler med ledelsesansvar

DENNE ELLER TILSVARENDE TEKST ANBEFALES:

Virksomhedens ledere har altid ansvaret for at tage en samtale med en medarbejder, der har et problematisk forhold til rusmidler - alkohol, hash, ludomani – der påvirker hans/hendes arbejdsindsats og samarbejdsevne. Kun ledelsen har kompetence til at foretage ansættelsesmæssige sanktioner.

Nøglepersoner omkring rusmidler uden ledelsesansvar, ansvar og kompetence

DENNE ELLER TILSVARENDE TEKST ANBEFALES:

Nøglepersonen omkring rusmidler står til rådighed for kolleger, der måtte ønske en samtale. Der kan også samtales med en kollega, hvis denne er pårørende til en misbruger. Arbejdsspørgsmål: Hvor mange samtaler og hvilket tidsforbrug skal godkendes? Hvorledes registreres?



Medarbejderens ret og pligt

ARBEJDSPØRGSMÅL:

Hvilken ret til hjælp har medarbejderen, så vedkommende kan komme ud af sit rusmiddelproblem? Hvilken pligt til og ansvar for at arbejde aktivt for at løse til rusmiddelproblem og forbedre sin arbejdsindsats har medarbejderen?

Fortrolighed

DENNE ELLER TILSVARENDE TEKST ANBEFALES:

Enhver henvendelse fra en medarbejder til en nøgleperson omkring rusmidler bliver behandlet fuldt fortroligt. 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 rusmiddelprogram, mens øvrige konsekvenser overvejes.

Kontakt

ARBEJDSPØRGSMÅL:

Kan alle medarbejdere frit henvende sig til en hvilken som helst nøgleperson omkring rusmidler i arbejdstiden eller skal der afdelingsopdeles?

Uddannelse

ARBEJDSPØRGSMÅL:

Alle nøglepersoner omkring rusmidler skal have et kursus. Hvorledes sikres at deres viden løbende opdateres? Hvordan sikres, at nøglepersonerne kender deres funktion, rolle og ansvar i henhold til arbejdspladsens rusmiddel- og spilpolitik?



Behandling

DENNE ELLER TILSVARENDE TEKST ANBEFALES:

Når en medarbejder tager imod et tilbud om at komme ud af sit afhængighedsproblem kontakter medarbejderen selv kommunen, som udfylder visitationsskema for behandling gennem Allorfik.

ARBEJDSPØRGSMAÅL:

Hvis medarbejderen skal være fraværende fra arbejdspladsen i forbindelse med behandling, hvordan betragtes det så? Opfatter virksomheden, at fravær ved behandling skal behandles efter de almindelige regler for sygefravær. Får alle løn under behandlingen?

Konsekvenser ved brud på aftaler og/eller overtrædelse af virksomhedens rusmiddel- og spilpolitik

DENNE ELLER TILSVARENDE TEKST ANBEFALES:

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

Opfølgning og revision

DENNE ELLER TILSVARENDE TEKST ANBEFALES:

Rusmiddel- og spilpolitikken tages op på samarbejdsudvalgsmøde én gang om året. Formålet er dels at vurdere om rusmiddel- og spilpolitikken eventuelt skal revideres og dels at følge op på nøglepersonerne omkring rusmidler og deres uddannelse.

Arbejdspladsens rusmiddel- og spilpolitik er vedtaget i samarbejdsudvalget den: _____

og træder i kraft den: _____

INFORMATIONER TIL HJÆLP FOR JERES RUSMIDDEL- OG SPILPOLITIK

Vi ved ikke præcist hvor mange i arbejde, der har problemer med rusmidler. Grønlands Erhverv (GE) lavede i februar 2014 en spørgeskemaundersøgelse blandt 195 medlemsvirksomheder af varierende størrelse, et bredt udsnit af brancher og geografisk spredt over hele landet.

1/3 af de besvarende 192 virksomheder vurderede, at 1 – 10% af deres medarbejdere havde et misbrug

yderligere 12% af virksomhederne gjaldt det 11 – 25 % af medarbejderne.

Kun 5% af virksomhederne havde ikke oplevet fravær pga. misbrug.

I alt havde 21% af virksomhederne aldrig oplevet, at misbrug havde forsinket arbejdet eller havde betydet, at det havde taget mere tid end forventet. Næsten halvdelen af virksomhederne havde afholdt udgifter i forbindelse med misbrug¹.

De samlede direkte omkostninger til misbrug på sundheds- og socialområdet, til løntab samt til kriminalitet udgør ud fra de tilgængelige data og de brugte forudsætninger

mellem **271** og **338** mio. kr., eller

mellem **2,0%** og **2,5%** af BNP.²

Dette beløb er kun de direkte omkostninger til misbrug. Manglende opnåelse af uddannelse pga. eget misbrug eller opvækst med misbrug og andre indirekte og afledte omkostninger er således ikke medtaget. Når problemer med rusmidler er vurderet som det enkeltstående største folkesundhedsproblem i Grønland er det dog på baggrund af forbrugets fysiske, psykiske og sociale konsekvenser.

Rusmiddelbrug har også ofte sammenhæng med ludomani

Undersøgelser³ viser, at der bag størstedelen af de sociale problemer i samfundet ligger et skadeligt og overdrevent alkoholforbrug og at over halvdelen af børn og unge har oplevet en eller flere former for misbrug i deres hjem.

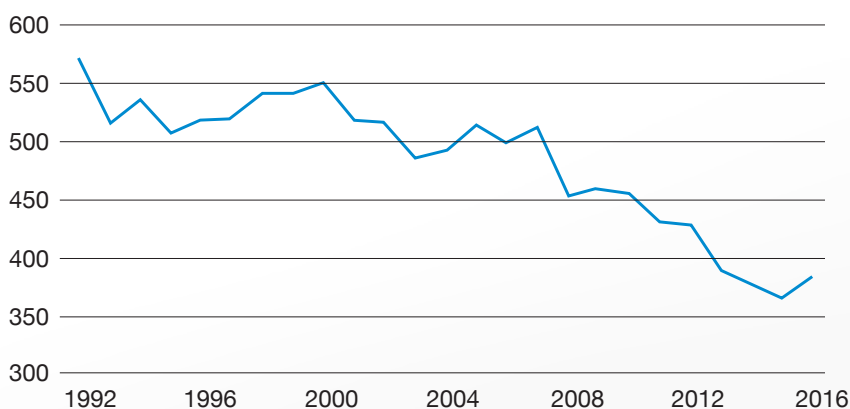
Blandt misbrugere i behandling kaster den sociale arv fra misbrug skygger i generationer fremover, fordi misbrug avler misbrug. Blandt misbrugere i behandling havde

2,5% ikke oplevet misbrug i barndomshjemmet,

89% havde søskende med misbrug.

47% havde hjemmeboende børn

17% havde et eller flere anbragte børn³.



Figur 1. Tilførsel af ren alkohol, i 1.000 liter⁴

¹ Departementet for Sundhed og Infrastruktur (2014). Misbrugsbehandling behov og samfundsmæssige gevinster. Departementet for Sundhed og Infrastruktur, Nuuk

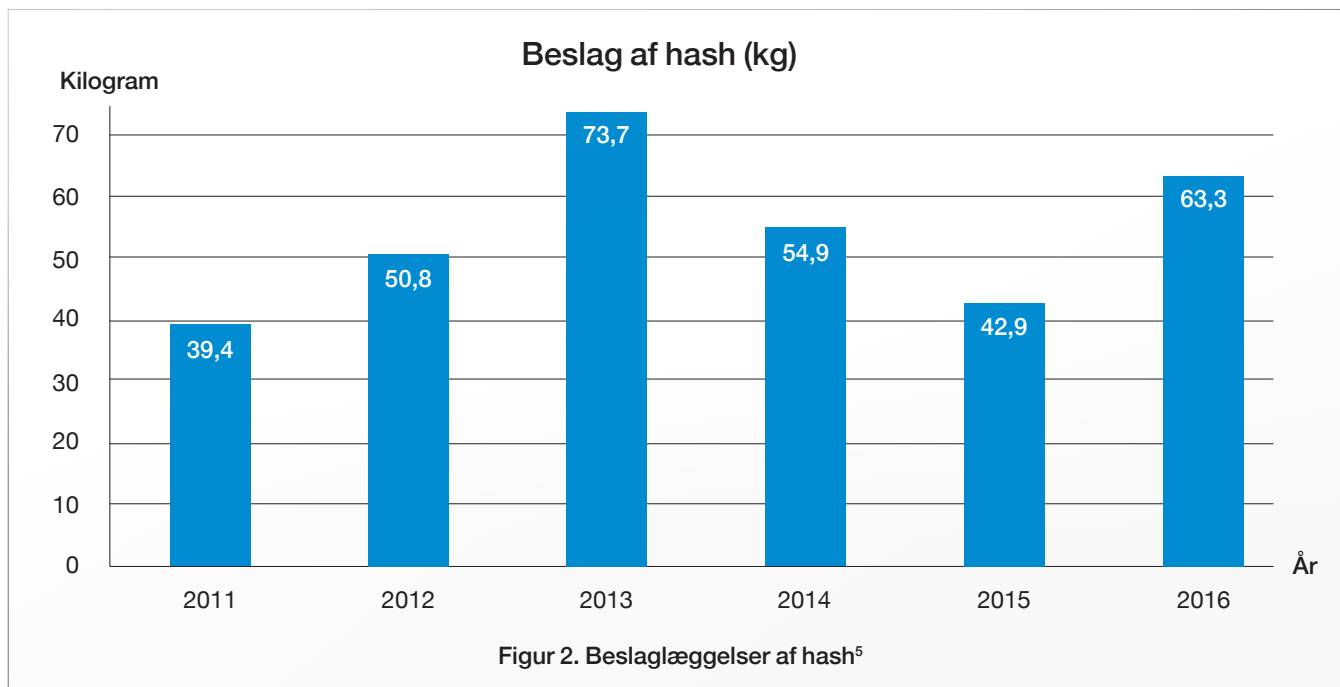
² Departementet for Sundhed (2015) Omkostninger til misbrug i Grønland. Departementet for Sundhed, Nuuk

³ Pedersen og Bjerregaard 2012

⁴ Grønlands Statistik, <http://bank.stat.gl/ALDALK1>

De seneste 25 år er mængden af ren alkohol, der bliver indført i landet mere end halveret, men desværre ser det ud til, at faldet i forbrug ikke har haft samme betydning for problematisk forbrug og for de sociale og samfundsmæssige konsekvenser.

Fra befolkningsundersøgelsen 2014 ved vi, at lidt over halvdelen af deltagerne havde prøvet at ryge hash. 20 % røg hash regelmæssigt. Vi kender ikke omfanget af hashforbruget, men Grønlands politi udgiver årligt statistik over beslaglæggelser. Politiet skønner, at de beslaglægger ca. 10 % af importen.



I 2014

angav 22% af mænd og 18% af kvinder, at de har eller har haft "problematiske spilleadfærd" omkring pengespil. Vi ved ikke præcist, hvor mange penge der bruges på spil idet rigtig meget spil foregår via internettet på udenlandske hjemmesider.

Finanslov 2017

viser at der i 2015 var indtægter på godt fem millioner på lotteriatgift (lotteri, bingo, enarmede tyveknægte).

Der er ca. 120 spilleautomater i landet.



Tips og Lotto giver en fast indtægt på godt **9 millioner** om året.

<p>Hvor mange penge blev brugt?</p> <p>70% har spillet for op til 100 kr./dag</p> <p>26% har spillet for op til 1.000 kr./dag</p> <p>3% har spillet for op til 10.000 kr./dag</p> <p>1% har spillet for mere end 10.000 kr./dag</p>	<p>Spil som social aktivitet</p> <p>69% spiller altid eller oftest alene</p> <p>75% bruger 1 time/uge</p> <p>24% bruger 1-4 timer/uge</p> <p>3% bruger 5-10 timer/uge</p>
--	--

Figur 2. Undersøgelsen Spil og spillevaner. Grønland 2006⁶

⁵ Grønlands politi (2017). Årsberetning 2016

⁶ Paarisa(2008) Sila. Efterår 2008.



BEHANDLINGSTILBUD OG ALLORFIK ØVRIGE TILBUD

Fra 1. Januar 2016 har Allorfik – Videnscenter om Afhængighed tilbudt gratis behandling af problemer med rusmidler og spil til personer over 18 år.

Behandlingstilbuddet

Behandlingen foregår enten i Allorfik i Qaqortoq, Nuuk, Sisimiut og fra 2018 i Nordgrønland som et ambulante behandlingsforløb i ca. 17 uger eller ved Katsorsaavik Nuuk som dagbehandling i 6-8 uger i Nuuk eller som lokalbehandling.

For såvel ambulante som for dagbehandling, er der et efterbehandlingstilbud i 26 uger.

For at komme i behandling skal man henvende sig til sin sagsbehandler eller i de lokale Allorfiit. De vil så udfylde visitationspapirer og sende dem til Allorfik, der visiterer til et tilbud.

Alle er velkomne til at kontakte det lokale Allorfik direkte for en samtale.

Vil I vide mere om tilbud til jeres ansatte, så kontakt Allorfik på telefon 34 14 50 eller send en mail til allorfik@allorfik.gl

Virksomheder kan, efter aftale med Allorfik, selv henvise til afhængighedsbehandling. Virksomheden skal så selv sikre det, som kommunen ellers står for; det vil sige udforme en plan for efterforløbet og indrapportere til den nationale behandlingsdatabase 3 og 12 måneder efter afsluttet primærbehandling.

Nøglepersoner omkring rusmidler

Til at understøtte arbejdspladsernes arbejde med rusmidler uddanner Allorfik nøglepersoner omkring rusmidler. Uddannelsen er gratis og varer ca. 11 dage. Kurserne annonceres i KNR eller kan ses på allorfik.gl. De udbydes i samarbejde med Peqqisa-nermik Iliniarfik (Center for Sundhedsuddannelser). Ansøgningsskema kan findes på www.pi.gl.

Formålet med at have nøglepersoner omkring rusmidler er



at tilbyde alle medarbejdere et effektivt hjælpesystem



at være en synlig hjælp for medarbejdere med problemer i forhold til rusmidler og spil



at sikre, at samtaler bliver afholdt

” Nøglepersonen omkring rusmidler er ikke behandler, men er uddannet til at gennemføre motiverende samtaler med kolleger. ”

1

De kender til behandlingstilbuddet og er uddannet til at motivere til behandling.

2

Under kurset er også givet indsigt i afhængigheds fysiske, psykiske og sociale virkninger.

Nøglepersoner omkring rusmidler kan også hjælpe omkring implementering af virksomhedens rusmiddel- og spil politik. På arbejdspladsen arbejder de efter ledelsens anvisning. De er udvalgt af virksomheden og har fået tildelt et ansvar med at tilbyde hjælp og støtte til kolleger, der har rusmiddel- eller spilproblemer. Nøglepersonerne vælges ud fra deres stilling og ansvar i virksomheden, det kan således være en leder eller en tillids- eller sikkerhedsrepræsentant. Virksomheden kan også anmode samarbejdsudvalget om at udpege en kollega til nøgleperson omkring rusmidler.

Allorfik sikrer gennem netværksmøder at nøglepersonerne omkring rusmidler får mulighed for erfaringsudveksling og opdatering af viden.

Øvrige tilbud fra Allorfik

Hvis der er et Allorfik i jeres hjemby, kan Allorfik komme og holde oplæg ved et personalemøde fx i forbindelse med arbejdet med udformning af jeres rusmiddelpolitik.

På Allorfiks hjemmeside www.allorfik.gl kan I finde selvtests omkring alkohol, hash og ludomani samt øvrige nyttige informationer. I er altid velkomne til at ringe på Allorfiks telefon 34 14 50 på hverdage mellem 9 og 15, hvis der er spørgsmål om rusmidler eller behandlingstilbud.



CASES TIL VIRKSOMHEDERS OG INSTITUTIONERS ARBEJDE MED RUSMIDLER- OG SPIL

Her er en række cases, der rummer elementer, som berører arbejdspladsen direkte. De kan bruges som oplæg til jeres personalemøde og som en forberedelse til arbejdet med udformning af virksomhedens rusmiddel- og spil politik. Der er ingen rigtige svar på casene. Det er alene op til jeres vurdering.



En medarbejder kører i en af firmaets biler og kører galt og skader en kvinde og et barn i en anden bil. Begge biler er totalskadede. Det viser sig at medarbejderen er beruset. Firmaets ansvarsforsikring dækker skaden, så firmaet bliver holdt skadesløs, men forsikrings-selskabet vælger at gøre regress overfor medarbejderen.

SPØRGSMÅL KAN VÆRE:

Hvordan synes I, at firmaet skal handle? Vil firmaet hjælpe med den svære økonomiske situation?

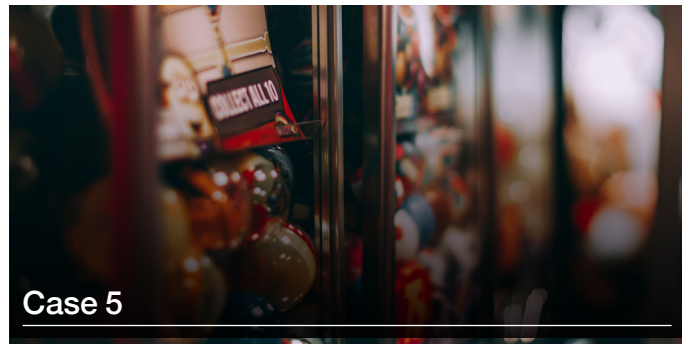


Case 4

Du har en kollega. Du ved, at han ryger hash hver dag. Nogle gange har han svært ved at huske, hvad han får besked på og virker træt og sløv. Din kollega arbejder i afdelingen for demente ældre og kører også en af plejecentrets biler ved behov.

SPØRGSMÅL KAN VÆRE:

Hvad gør du? Hvad har I af regler? Hvad ønsker du af regler? Hvad synes du, at firmaet skal gøre?



Case 5

Du har en kollega, som nogen gange holder meget lange frokostpauser og af og til forsvinder fra arbejdet, uden at nogen ved hvorfor. Til tider bliver hun på arbejde efter normal fyraften og du ved, hun spiller fra firmaets computer. Du har også set hende stå ved spilleautomaterne på en cafe i byen i arbejdstiden. Hun har nogen gange, også kort tid efter lønudbetaling, spurgt om hun kunne låne penge.

SPØRGSMÅL KAN VÆRE:

Hvad gør du? Hvad har I af regler? Hvad ønsker du af regler? Er det OK at låne penge af en kollega? Hvad synes du, at firmaet skal gøre?

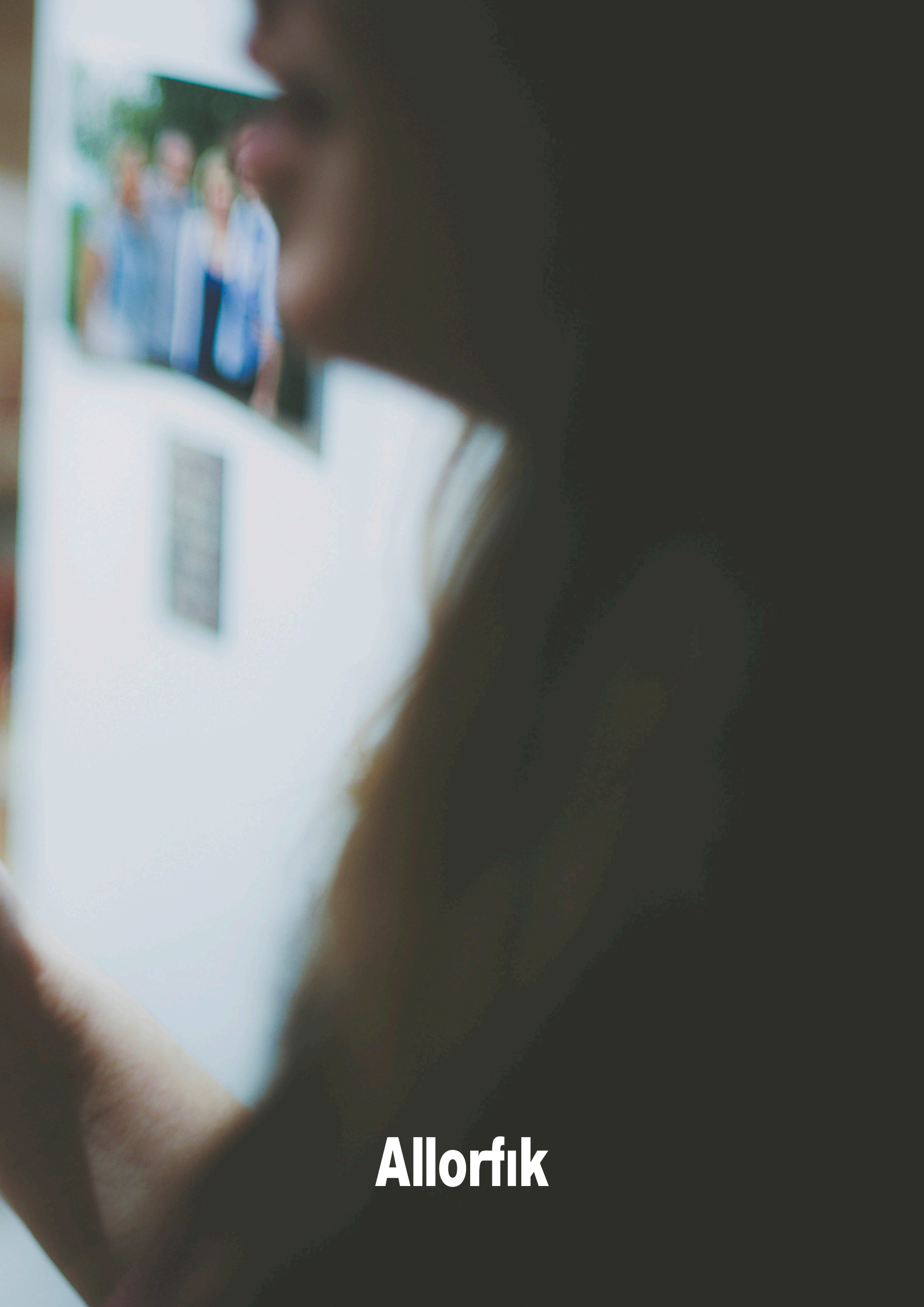


Case 6

Din kollegas mand drikker. Du er gode venner med din kollega og I drikker kaffe sammen en gang imellem uden for arbejdstid. De har tre børn, en pige på 9 år, en dreng på 6 og en dreng på 1 år. Du har set den store pige på 9 år med blå mærker på armen, hun er stille og siger ikke så meget. Manden er lærer på skolen, han har undervist dine egne børn. Du har tænkt på flere gange at deres børn ikke har det godt, og du har tænkt på om din kollegas mand slår hende.

SPØRGSMÅL KAN VÆRE:

Hvad gør du? Hvad synes du arbejdspladsen skal gøre? Opfatter du, at arbejdspladsen har et ansvar? Hvis ja, for hvad?



Allorfik