

Hvad gør du ved mistanke om alkoholproblemer på arbejdspladsen?

Af: *Susanne Teglkamp, Teglkamp & Co. www.tegkamp.dk*

Det anslås, at 200.000 danskere er afhængige af alkohol. Det er mange, så mange at sandsynligheden for, at du støder på en eller flere af disse mennesker på din arbejdsplads er ret stor. Det er ikke sikkert, at du i første omgang er klar over, at du er i kontakt med et menneske med alkoholproblemer, for en alkoholiker er som regel rigtig god til at skjule sit problem. Og derudover er det også en lidt pinlig sag at tage op, så måske lukker vi øjnene - også når signaler om alkoholmisbrug begynder at blive meget tydelige. Men det er en rigtig dårlig strategi at lukke øjnene – ikke mindst over for den medarbejder eller kollega, som har alkoholproblemet.

En historie fra det virkelige liv

For en del år siden blev jeg leder for en afdeling med 10 ansatte heriblandt en helt nyansat medarbejder. Denne medarbejder var ansat i et vikariat men ville virkelig gerne fastansættes. Han var meget faglig dygtig og fik hurtigt arbejdet sig ind på området og løftet en række tunge opgaver. Efter et par måneder begyndte han at have en del sygedage typisk enkelt dage i forbindelse med weekenden – altså enten fredag eller mandage. Der var stadig ikke en finger at sætte på medarbejderens arbejde, men min mistanke om et alkoholproblem var blevet vakt.

På et tidspunkt tog jeg den første samtale med medarbejderen. Jeg spurgte ind til det meget sygefravær og spurgte, om det havde en årsag. Medarbejderen benægtede og sagde, at det blot var uheldige omstændigheder, at der lige var kommet en stime af forkølelser, maveonder osv. Jeg slog mig i første omgang til tåls med denne forklaring. Efter yderligere et antal fraværdsdage fredage eller mandage tog jeg igen en samtale. Denne gang gik jeg mere direkte på problemstillingen. Jeg fortalte ham, at disse sygedage mindede om et mønster jeg havde set før, at det gav mig en tanke om alkoholproblemer. Medarbejderen blev dybt berørt, men forsikrede mig med tårer i øjnene, at han bestemt ikke havde et alkoholproblem. Jeg vidste ikke, hvad jeg skulle tro.

En periode efter samtalen kom medarbejderen stabilt på arbejdet uden sygefravær, indtil det pludselig var galt igen. På dette tidspunkt begyndte der også at komme mærkbare ændringer på arbejdet. Medarbejderen blev i perioder meget ukoncentreret, glemte aftaler og fik ikke lavet opgaverne færdige til tiden. Igen tog jeg en samtale med medarbejderen og sagde igen at hvis han havde et alkoholproblem, så vil jeg opfordre ham til at sige det, fordi så måtte finde ud af en måde at hjælpe ham på. Han benægtede at have noget problem. Jeg sagde så til ham, at han under ingen omstændigheder kunne regne med at få vikariatet forlænget, når han havde så meget sygefravær. Det blev han meget rystet over, da det var hans højeste ønske at få en fast stilling i vores virksomhed.

Den næste dag ringe han hjem til mig og sagde, at han ikke kom foreløbigt. Han havde ganske rigtigt et alkoholproblem og det havde han haft i mange år. Til tider kunne han kontrollere det og i perioder kunne han ikke styre det. Han havde aldrig tidligere indrømmet sit problem, men da han så sin drøm om en fast stilling i virksomheden forsvinde, blev han klar over, at hvis han mistede sit job, forsvandt hans sidste værn mod helt at forsvinde ind i alkoholmisbruget. Og det ville han ikke. Det betød mere for ham at have et job, noget at stå op til og kollegaer at snakke med. Derfor havde han besluttet sig til at gøre noget ved det og havde fået et afvænningsophold.

Hvad jeg lærte af historien

Jeg lærte meget af ovenstående historie. Bl.a. lærte jeg følgende:

Alkoholikere er gode til at skjule deres problem, så stol på din intuition

Selvom mange alkoholikere et langt stykke af vejen er rigtige gode til at skjule deres problem, så havde jeg jo meget hurtig en fornemmelse af et alkoholproblem, som viste sig at være rigtig. Jeg var hurtig til at lade mig overbevise om, at der ikke var noget problem – i hvert tilfælde på overfladen. Men jeg havde hele tiden denne nagende fornemmelse. Jeg har siden lært at stole på min intuition og holde fast i den – den er som regel altid rigtig.

Vær mere konfronterende

Alkoholikere har ingen glæde af, at man går på listefødder og ikke rigtig tør tage fat om problemstillingen. Det har arbejdspladsen sådan set heller ikke. Jeg lærte, at jeg på et langt tidligere tidspunkt skulle have sat mere hårdt mod hårdt. Jeg skulle på et tidligere tidspunkt have givet medarbejderen et ultimatum – enten samarbejder vi om at nedbringe årsagen til det meget sygefravær eller også må vores veje skilles. Jeg har nemlig siden erfaret, at rigtig mange tidligere alkoholikere har fortalt, at de først tog skeen i den anden hånd og gjorde noget ved deres problem, når de blev truet med at miste deres job.

Vær klædt på til at håndtere alkoholproblemer

Da vi alle højst sandsynligt på et eller andet tidspunkt kommer til at rende ind i en medarbejder eller en kollega med et alkoholproblem, så er det rigtig godt at være klædt på til at håndtere mødet med en alkoholiker. Der findes meget oplysningsmateriale, ligesom man kan få alkoholkonsulenter til at komme ud på arbejdspladsen og klæde både ledere og medarbejdere på til at håndtere alkoholproblemer på arbejdspladsen.

Formuler en brugbar alkoholpolitik

Mange arbejdspladser har efterhånden en alkoholpolitik, der er store træk går ud på at man enten slet ikke må indtage alkohol i arbejdstiden eller kun i nøje fastlagte mængder – f.eks. 1 øl til frokost og ellers kun ved særlige festlige lejligheder. Men en alkoholpolitik er meget mere. En alkoholpolitik handler også om, hvad man gør både som leder og som medarbejder, når man har mistanke om, at en medarbejder eller en kollega har et alkoholproblem. I politikken bør der også været taget stilling til, om og i hvilket omfang arbejdspladsen vil stille om med hjælp til medarbejdere med alkoholproblemer. Endelig bør ledere også være uddannet til at tage alkoholsamtalen med medarbejderne.

Det vigtigste er imidlertid at vi gør noget. Hvis ikke vi gør noget, lader vi både medarbejderen med alkoholproblemet i stikken og også kollegaerne, der arbejder sammen med en kollega med et alkoholproblem.

Bragt i Fr.Borg Amts Avis den 8/6-2006