Virksomheder vil gerne hjælpe – men spørger…

Hvordan spotter vi dem?

Af Kommunikations- og salgsdirektør, misbrugsekspert
Anne-Margrethe Overgaard, Majorgården

Misbrug og afhængighed på arbejdspladsen har hidtil været omgærdet af mystik og fortielse – og når det endelig blev nævnt, var det med alkohol som skurken. Men med hjælp fra den offentlige debat og a-ha-oplevelser i hverdagen er der de seneste år kommet et helt nødvendigt øget fokus på danskernes overforbrug og misbrug/afhængighed af andet og mere end alkohol. I kølvandet på et årtis præstationsræs med ekstrem fokus på den enkeltes succesrate og en finanskrise båret oppe af alt for mange luftkasteller og løgne er tabuet om misbrug af præstationsfremmende stoffer endelig ved at blive brudt.

I dag indfører flere og flere virksomheder en misbrugspolitik og bidrager til, at det i stigende grad bliver legitimt at gå ind at hjælpe mennesker med misbrugsproblemer.

Der skal viden til

Men hvordan spotter vi dem – stofmisbrugerne? Sådan lyder det fra mange virksomhedsledelser og specielt HR-afdelinger, som henvender sig til behandlingscentret Majorgården i København og Ålsgårde.

"Tendensen de seneste år har helt klart været, at vores patienter bliver yngre og yngre, og at der er mere og mere kokain, amfetamin og hash ind over. Fælles for vores patienter med stofproblematikker er, at det næsten altid er startet med alkohol, og at deres

> Det eneste, du ikke må gøre, er ikke at gøre noget

risikovillighed til at prøve stofferne netop er blevet øget i forbindelse med indtagelse af store mængder alkohol. Nu er alkoholen på mange arbejdspladser så gledet helt eller delvist ud måske til fordel for stoffer, og det er en afhængighed, der umiddelbart kan være svær at spotte for både familie og kolleger,' forklarer misbrugsekspert Anne-Margrethe Overgaard, Majorgården.

De fleste kender noget til symptomer på alkoholmisbrug, og det er derfor også forholdsvis nemt at spore, når et misbrug drejer sig om alkohol. Mere slørede kan symptomerne være, når vi taler om stoffer. Derfor er der i dag nok så meget fokus på, hvordan man kan observere medarbejdere med stofproblemer. Hvordan skal en misbrugspolitik hjælpe til, at virksomheden er på forkant med situationen og dermed hurtigt kan gribe ind, hvis det bliver aktuelt? Her søger virksomhederne med HR-afdelingerne i front mere viden og værktøjer til at gribe ind på den rigtige måde både med hensyn til alkohol og stoffer.

Legitimt med indblanding

Og der er ikke modstand mod 'projektet' ude på arbejdspladserne. Dog er der stadig en vis berøringsangst for at gribe ind, og spørgsmålet er således ofte: "Hvad nu hvis jeg/vi tager fejl?"

Der er derfor stadig brug for oplysning, og medarbejdere føler i stigende omfang, at det er legitimt – og ligefrem nødvendigt – at arbejdspladsen også i denne sammenhæng tager medansvar for både den enkeltes og hele arbejdspladsens trivsel, men også forsøger at overbevise afhængige om, at det er tid til at få hjælp og gå i behandling.

Det er velkomment, når der sendes et klart signal til hele organisationen om, at misbrug er noget, arbejdsgiveren vil gøre noget ved. Udgangspunktet er hermed at hjælpe medarbejderen så meget som muligt på samme måde som ved andre former for alvorlig sygdom.

>

> Vores virksomhed er et spejl af samfundet. Jeg kan vitterligt ikke se, hvem det typisk er, der drikker eller har et andet misbrug – jeg bliver nogle gange vældig overrasket! Men det væsentlige er, at vi tror på de kolleger, vi sender i behandling. Mange tidligere afhængige sidder i dag i gode lederstillinger og nyder af flere årsager stor respekt.
>
> *Robert Dige, Senior HR-specialist, Danske Bank*

> Ud over at man selvfølgelig altid skal hjælpe mennesker med misbrugsproblemer og passe godt på sine medarbejdere – så er det altså også værd at nævne, at det typisk er nogle rigtig gode kompetencer, virksomheden går glip af, hvis man ikke hjælper afhængige. Ofte er der et fantastisk potentiale i disse mennesker, der via behandling har fået smidt offerrollen væk og bitterheden ud.
>
> *Jesper Lemmich, Ph.D. Vice President, Human Resources, Haldor Topsøe*

> For os handler det overordnet om, at vi skal tage ansvar for hinanden som medmennesker. Vore ledere har i den sammenhæng et særligt ansvar, der også rummer kollegerne til eventuelle misbrugere. Vores misbrugspolitik skulle gerne være en hjælp, så alle i vores virksomhed føler sig rustet til at påtage sig dette ansvar.
>
> *Anne Tang Magnussen, HR Manager, Carlsberg Danmark*

> Flere og flere unge tager stoffer. Nogle gange sammen med alkohol. Pludselig en dag står vi med problemet, og så skal jeg vide, hvad vi gør for at hjælpe kollegaen. Det er vigtigt at forstå, hvordan alkohol og stoffer virker på et menneskes psyke og krop. Vi har brug for den videnskabelige forklaring og viden for at kunne leve op til den medarbejderpleje, vi ønsker at praktisere i Rambøll
>
> *Lis Kirschner, HR-koordinator, Rambøll*

> Misbrug og afhængighed er jo en sygdom, og ligesom vi hjælper kolleger, der bliver ramt af andre former for sygdom, vil vi hjælpe dem, som har et misbrug.
>
> *Morten Thorsager, HR-konsulent, Oticon*

TYPISKE SYMPTOMER HOS HASHPÅVIRKEDE:

- Møder sent
- Bevæger sig sløvt
- Taler snøvlende
- Røde øjne
- Faldende produktivitet
- Ønsker en anderledes oplevelse af virkeligheden

➢ Frygten for at tage emnet op bliver på denne måde mindre – og det gavner både den afhængige, kollegerne og hele arbejdsmiljøet.

Målet er at undgå et tabu – undgå at noget får lov at ligge og skabe dårligt arbejdsmiljø, for det ved man, at misbrug gør.

Helt konkret skal det være kendt, hvordan man kan spotte og observere medarbejdere med misbrugsproblemer, og hvordan en politik måske kan gøre, at virksomheden er på forkant med situationen og dermed hurtigt kan gribe ind, hvis det bliver aktuelt.

Hvorfor og hvordan en misbrugspolitik?
Det er således med god grund, at fortsat flere virksomheder indfører en misbrugspolitik med retningslinjer for, hvordan man tager hånd om og hjælper kolleger, der har et misbrugsproblem.

Det kan f.eks. ske ved, at der uddannes kontaktpersoner i virksomheden, som man skal henvende sig til, når man synes, der er noget galt med en kollega. Endvidere kan lederne få nogle timers intro om emnet, så de er klædt godt på. Misbrugspolitikken og holdningen til misbrug kan herefter meldes ud på informationsmøder.

Vi må ikke lukke øjnene for, at misbrug rammer høj som lav i det sociale hierarki og således er udbredt på tværs af uddannelse og indkomst. De fleste, der kommer i behandling for misbrug, har familie, bolig og arbejde – og minder sandsynligvis om dig selv.

Som Anne-Margrethe Overgaard udtrykker det:

"Statistikkerne viser, at nogle af de bedste resultater i behandlingen af afhængige/misbrugere faktisk opnås, når der står en arbejdsplads bag. Derfor er det fantastisk, at virksomhederne i støt stigende grad tager deres ansvar for medarbejdernes helbred alvorligt – flere og flere har fokus på storforbrug, misbrug og stress og ønsker at øge forebyggelsesindsatsen for at sikre maksimal sundhed og trivsel for alle. Hjælpen ligger i at blande sig og sætte nogle grænser. Det eneste, du ikke må gøre, er ikke at gøre noget." ■

TYPISKE SYMPTOMER HOS AMFETAMIN- OG KOKAINPÅVIRKEDE:

- Hyperaktive og rastløse
- Selvcentrerede
- Risikovillige
- Højlydte/larmende og taler meget
- Flakkende øjne og store pupiller
- Svingende humør og produktivitet

Kilde: Personalechefen, Juni 2011. PID–Personalechefer I Danmark, www.pid.dk