



Hvordan kan arbejdspladser understøtte alkoholforebyggelse og alkoholbehandling på arbejdspladsen?

Vi vil give jer et indblik i samarbejdet mellem Rusmiddelcentret i Ringkøbing Skjern og ARLA FOODS Nr Virum Mejeri

Vi kommer omkring:

Historikken og betydningen af et godt samarbejde mellem arbejdspladser og borgere.

Tilrettelæggelse og udmøntning af alkoholpolitikker på arbejdspladsen, samt udfordringer heraf.

Vi har planlagt en spørgetid de sidste 15 min, men i er mere end velkommen til at spørge undervejs .

Jonna Pejstrup Sørensen, jonna.pejstrup.soerensen@rksk.dk

Claus Hansen, chnn@arlafoods.com



Den største motivation for at søge hjælp til problemer med rusmidler, er opfordringen/ krav fra ens arbejdsplads.

Er medarbejdere påvirkede af alkohol eller narkotika, kan det medføre ulykker og have alvorlige konsekvenser for både dem selv, kollegaer og virksomhedens økonomi.

Hvis en medarbejder forårsager en ulykke under påvirkning af alkohol eller narkotika, dækker erhvervsforsikringen ikke eventuelle skader eller økonomisk tab.



SAMARBEJDSAFTALE MELLEM RUSMIDDELCENTRET OG VIRKSOMHEDEN



Samarbejdsaftale aftales normalt for 1 år af gangen.

Ved at underskrive aftalen gives der samtykke til at nøglepersonen må kontakte rusmiddelcenteret for at følge op på om aftalerne overholdes.

Efter aftalte uger, afholdes der opf.møde, hvor forløbet drøftes, og videre forløb aftales.

Arbejdspladsen vil ikke modtage oplysninger om indholdet i behandlingssamtalerne.

Arbejdspladsen informeres om; manglende fremmøde, eller samarbejde. Evt indskrivning til døgnbehandling. Andre formelle ændringer i behandlingsforløbet.

Samarbejdsaftale mellem medarbejder, arbejdsplads og rusmiddelcentret i Ringkøbing Skjern kommune.

Undertegnede medarbejder tillader herved at Rusmiddelcentret i Ringkøbing – Skjern Kommune har kontakt med min arbejdsplads i den periode, hvor jeg deltager i behandlingsstedets rusmiddelbehandling.

Medarbejderens navn og adresse

Nøgleperson/kontaktperson

Virksomhedens navn og adresse

Kontaktpersonen skal informeres om

- Manglende fremmøde eller samarbejde.
- Eventuel indskrivning til døgnbehandling
- Andre formelle ændringer i behandlingsforløbet.

Medarbejderen er ligeledes indforstået med, at medarbejderen på forlangende skal aflægge urinprøve, puste i alkoholmeter, hvis kontaktpersonen fra arbejdspladsen anmoder om det. Rusmiddelcentret vil blive orienteret om svar på testene.

Efter xx antal uger afholdes der opfølgingsmøde med deltagelse af medarbejder, kontaktperson fra arbejdspladsen og behandler i rusmiddelcentret. Målet er en drøftelse af forløbet og evt aftale om det videre forløb. Såfremt behandlingsforløbet fortsætter skal der aftales opfølgingsmøder.

Arbejdspladsen vil ikke modtage oplysninger om indholdet af de afholdte behandlingssamtaler.
Arbejdspladsen vil blive orienteret ved behandlingens afslutning.

Undertegnede medarbejder giver samtykke til at min arbejdsplads _____
og Rusmiddelcentret i Ringkøbing Skjern kommune, må udveksle oplysninger jvt ovenstående samarbejdsaftale.

Dato:

_____ Medarbejderens underskrift.

Behandlingsstedet

Kontaktpersonens underskrift

I øvrigt forpligter kontaktpersonen sig til at annullere og tilintetgøre dette stykke papir efter 12 måneder at regne fra dateringen.



Tal fra Sundhedsstyrelsen viser at 63 % af de medarbejder som er sendt i alkoholbehandling af arbejdsgiveren, får et succesfuldt forløb.

Betydningen af anerkendelse fra arbejdspladsen ekstrem vigtig.

Være til rådighed/tilgængelig for nøglepersonerne på virksomhederne.

Tilbyde undervisning om rusmidler til virksomhedens nøglepersoner.



- Udfordringen ved at implementere en meget synlig alkoholpolitik.
- Proceduren ved brug af test; alkoholmeter, narkotest.
- Samarbejdet med rusmiddelcentret, (procedure for samarbejdet)



Obs på at vi er fra forskellige kulturer;

Få afstemt forventninger til ambulans behandling.

At al forandring er en proces og tager tid

Vigtigt at vi deler vores forskellighed, respektere de rammer, vilkår vi arbejder under.