



# Alkohol på arbejdspladsen

En pilotundersøgelse af danske virksomheders alkoholkultur og håndtering af alkoholrelaterede hændelser på arbejdspladsen

**Alkohol &**  
Samfund

## Alkohol på arbejdspladsen

En pilotundersøgelse af danske virksomheders alkoholkultur og håndtering af alkoholrelaterede hændelser på arbejdspladsen

Copyright © Alkohol & Samfund, 2023

### Udarbejdet af:

Ann-Katrine Myrup Andersen, cand.scient.soc., projektkonsulent  
Isabella F. Øllgaard, cand.scient.san.publ., sundhedsfaglig konsulent og projektleder

En stor tak til Kooperationen og Dansk Industri samt til alle de virksomheder, som har deltaget i undersøgelsen. Også mange tak til Center for Forebyggelse og Folkesundhed, Københavns Kommune, og Folkesundhed Aarhus, Aarhus Kommune

Derudover takkes følgende personer for deres bidrag til proces og rapport:  
Michael Jensen, Ida Fabricius Bruun, Bjarne Stenger Elholm, Christa Visholt Jørgensen, Line Hangaard Kristensen, Søren Helmer Jakobsen, Laura Gad Kirk, Freja Jørgensen, Anna Yding Berthelsen og Alkolinjen

### Grafisk design:

Asap Design

### Fotos:

Unsplash  
Colourbox

### Forslag til citation:

Alkohol & Samfund 2023.  
Alkohol på arbejdspladsen  
En pilotundersøgelse af danske virksomheders alkoholkultur og håndtering af alkoholrelaterede hændelser på arbejdspladsen

### Rapporten kan hentes i elektronisk form på:

[www.alkohologsamfund.dk/viden-om-alkohol/egne-udgivelser](http://www.alkohologsamfund.dk/viden-om-alkohol/egne-udgivelser)

Undersøgelsen er udarbejdet med støtte fra Stiftelsen Ansvar för Framtiden (SAFF)

**Alkohol & Samfund**  
**Høffdingsvej 36**  
**2500 Valby**  
**Tlf. 35 29 30 90**

# Indhold

<b>Forord</b> .....	4
<b>Sammenfatning af resultater og anbefalinger</b> .....	6
<b>Baggrund</b> .....	9
Formål .....	10
<b>Metode</b> .....	12
Interviews .....	12
Rekruttering .....	12
Interviewguide .....	13
Spørgeskemaundersøgelse .....	13
Spørgeskema .....	13
Rekruttering og distribuering .....	13
Analyselstrategi .....	14
<b>Resultater</b> .....	16
Arbejdspladsernes alkoholkultur .....	16
Hvor tit bliver der drukket alkohol på danske arbejdspladser? .....	17
Anledninger til at drikke alkohol .....	18
Hvad er en god alkoholkultur? .....	20
Inklusion og alkoholfrie alternativer .....	21
Arbejdspladsernes alkoholpolitikker .....	24
Virksomhedens regler om alkohol på arbejdspladsen .....	24
Det typiske indhold i en alkoholpolitik .....	26
Virksomhedens tilbud om hjælp og støtte til ansatte med alkoholproblemer .....	27
De ansattes kendskab til virksomhedens alkoholpolitik .....	29
Alkoholrelaterede hændelser på arbejdspladsen .....	30
Alkoholrelaterede hændelser .....	30
Arbejdsgangen i forhold til at håndtere ansatte med alkoholproblemer .....	33
En svær balance: Oplevede barrierer i håndteringen af en alkoholrelateret hændelse .....	35
Forekomsten af hændelser med medicin og andre rusmidler på arbejdspladsen .....	37
<b>Anbefalinger til virksomheder</b> .....	41
<b>Konklusion</b> .....	44
<b>Litteraturliste</b> .....	46
<b>Bilag</b> .....	47
Bilag 1: Interviewguide .....	47
Bilag 2: Case-præsentationer .....	51
Bilag 3: Case-præsentationer om andre rusmidler og medicin .....	56
Bilag 4: Spørgeskema .....	58
Bilag 5: Baggrundsdata – deltagerne i spørgeskemaundersøgelsen .....	68

# Forord

---

Alkoholkulturen på danske arbejdspladser er ikke blevet undersøgt siden 2008. Derfor er vi stolte af at bidrage med ny viden i denne rapport, og dermed give alkoholkulturen på arbejdspladserne et tiltrængt servicetjek.

Vi tilbringer en betydelig del af vores liv på arbejdsmarkedet. Både i dagligdagen og til fredagsbarer, julefrokoster og sommerfester. Selvom alkoholkulturen ser ud til at have ændret sig, siden der blev serveret øl i kantinen og Gammel Dansk til jubilæerne, så peger denne nye undersøgelse på, at alkohol stadig fylder på danske arbejdspladser.

Det gælder til festlige lejligheder og sociale arrangementer, hvor der kan opstå alkoholrelaterede hændelser. Der kan også være alkoholproblemer blandt medarbejdere og i ledelsen, som påvirker den enkelte og arbejdspladsen.

Derfor er der god grund til, at danske arbejdspladser forholder sig til alkohol. For knap hver femte dansker står frygten for at miste deres arbejde i vejen for at søge hjælp til et alkoholproblem, viser Alkohol & Samfunds befolkningsundersøgelse fra 2022. Samtidig viser studier, at effekten af et behandlingsforløb er størst, hvis arbejdsgiveren har henvist medarbejderen til hjælpen.

Virksomheder kan spille en nøglerolle for medarbejdere, som får et alkoholproblem. Det er i høj grad til gavn for det enkelte menneske, men også arbejdspladsen selv. Udfordringer med alkohol hos medarbejdere eller en uhensigtsmæssig alkoholkultur kan være skyld i højere fravær og dårligere trivsel, hvis virksomheden ikke tager hånd om problemet.

Håbet med rapporten og dens anbefalinger er, at virksomheder bliver opmærksomme på vigtigheden af at have en alkohol- og rusmiddelpolitik, som kan sikre en mere hensigtsmæssig alkoholkultur til gavn for alle. En kultur, hvor medarbejdere hverken føler sig presset til at drikke eller er bange for, at det vil koste deres job, hvis de søger hjælp til et alkoholproblem. Ligesom det bliver nemmere for arbejdsgivere at håndtere udfordringer på arbejdspladsen, hvor alkohol er indblandet.

Stor tak til Stiftelsen Ansvar för Framtiden (SAFF) for at støtte denne afdækning af alkohol på danske arbejdspladser. Også stor tak til Dansk Industri og Kooperationen for at dele spørgeskemaet ud til deres medlemmer.

Derudover vil vi gerne takke alle de virksomheder, som har deltaget i både kvalitative interviews og spørgeskemaundersøgelse. Deres bidrag er grundlaget for rapportens anbefalinger, og sammen er de med til at bane vej for, at flere virksomheder bliver bedre i stand til at tage stilling til alkohol i fremtiden.

Rigtig god læselyst,

**Ida Fabricius Bruun**  
Direktør,  
Alkohol & Samfund





# Sammenfatning af resultater og anbefalinger

---

## Arbejdspladsernes alkoholkultur

Alkohol er fortsat til stede på en stor del af arbejdspladserne i undersøgelsen, både på hverdage og i weekender. Undersøgelsen viser også, at der er mange anledninger til at drikke alkohol i regi af arbejdspladsen – fra firmafester og -ture til diverse fejringar arrangeret af arbejdspladsen, fyraftensøl og gaver til de ansatte fra virksomheden. Der bliver primært drukket alkohol uden for arbejdstiden, og dette oftest om fredagen et par gange om året. Ifølge 40,8 pct. af de adspurgte i spørgeskemaundersøgelsen indgår alkohol som en vigtig del af virksomhedens fejringar og fester, mens 20,8 pct. af de adspurgte i spørgeskemaundersøgelsen ikke mener, at de har et fornuftigt forhold til alkohol på deres arbejdsplads. Tal fra undersøgelsen indikerer til gengæld, at alkoholfrie alternativer i stadig højere grad udgør en del af en aktiv indsats for at inkludere alle ansatte i de sociale sammenhænge på arbejdspladsen.

## Arbejdspladsernes regler om alkohol

53,7 pct. af de adspurgte i spørgeskemaundersøgelsen svarer, at de har en selvstændigt nedskrevet alkoholpolitik, der bl.a. definerer, i hvilke situationer det er tilladt at drikke alkohol på deres arbejdsplads. Ifølge fund fra de kvalitative interviews er der ofte tale om, at virksomhederne har fået deres alkoholpolitik af sikkerhedsmæssige årsager samt ud fra et behov for at have noget konkret at henvise til. Til sammenligning begrundes 69,2 pct. af de adspurgte uden en nedskrevet alkoholpolitik det med, at de ikke har haft nogen udfordringer med alkohol på arbejdspladsen. Dertil viser resultater fra undersøgelsen, at de virksomheder, der som en del af deres alkoholpolitik har besluttet at tilbyde hjælp og støtte til ansatte med alkoholproblemer, sædvanligvis tilbyder hjælp og støtte gennem sundhedsforsikringen i virksomhedernes pensionsselskab eller den offentlige alkoholbehandling. I forlængelse heraf tilføjer flere af interviewpersonerne desuden, at en alkoholpolitik, der udspecificerer ansvarsrollerne og arbejdsgangen i forhold til at håndtere alkoholrelaterede udfordringer, udgør et stærkere arbejdsredskab for den enkelte virksomhed. Særligt når alle ansatte har kendskab til virksomhedens alkoholpolitik.

## Alkoholrelaterede hændelser på arbejdspladserne

Fund fra undersøgelsen viser, at 27,4 pct. af de adspurgte i spørgeskemaundersøgelsen angiver, at de har haft alkoholrelaterede hændelser på deres arbejdsplads, hvor en ansat f.eks. mødte påvirket op på arbejde eller var involveret i en hændelse ved et socialt arrangement på grund af alkohol. I 45,2 pct. af tilfældene var der tale om pinlig opførsel hos de ansatte, der var årsag til hændelserne, men også krænkende handlinger og seksuel chikane gør sig gældende som følge af de alkoholrelaterede hændelser. 25,8 pct. af de adspurgte, der har haft alkoholrelaterede hændelser på arbejdspladsen, har desuden oplevet produktionstab og tab af medarbejdere, 16,1 pct. har oplevet en negativ påvirkning af virksomhedens image udadtil, og 9,7 pct. har oplevet en negativ påvirkning af deres kunderelationer. Virksomhederne vil gå langt for deres ansatte og skræddersyr i høj grad forløb med afsæt i virksomhedernes alkoholpolitik tilpasset den enkelte. Dertil benytter virksomhederne hjælp og støtte fra den offentlige alkoholbehandling til ansatte med alkoholproblemer. 54,8 pct. af de adspurgte i spørgeskemaundersøgelsen oplever det som en stor barriere, når den pågældende ansatte ikke ønsker at modtage hjælp eller benægter.

## Anbefalinger til virksomheder

### Udarbejd en alkohol- og rusmiddelpolitik

En alkohol- og rusmiddelpolitik skaber klare retningslinjer for brug af alkohol på arbejdspladsen, som bidrager til at forebygge hændelser og håndtere konkrete sager.

- Inddrag medarbejderne i udarbejdelsen af politikken.
- Tag stilling til hvilke sammenhænge I vil tillade alkohol på arbejdspladsen.
- Udarbejd procedurer for hændelser og alkoholproblemer blandt ansatte som en del af alkoholpolitikken.
- Udpeg og uddan lokale nøglepersoner.
- Revider politikken med jævne mellemrum.

### Tag hånd om alkoholrelaterede hændelser

Det er vigtigt, at du som arbejdsgiver griber ind og håndterer alkoholrelaterede hændelser på arbejdspladsen så hurtigt som muligt. Udarbejd aftaler og en handleplan i samarbejde med den ansatte, så der er klare rammer og konsekvenser for gentagelser.

### Inkluder en arbejdsgang til at håndtere alkoholproblemer hos ansatte

Man må gerne stille krav som arbejdsgiver, når der er problemer med alkohol hos en medarbejder. Nedskriv, hvordan I vil håndtere situationen og hvilken hjælp og støtte I vil tilbyde, hvis der er formodning om, at en ansat har problemer med alkohol samt hvem, der har ansvaret i forhold til at håndtere sagen.

### Synliggør jeres alkoholpolitik og håndtering af hændelser

Politikken kan fx stå på jeres hjemmeside/intranet, i personalehåndbogen og i information til nyansatte.

### Kontakt Alkolinjen på tlf. 80 200 500 for hjælp til konkrete sager

Alkolinjen kan hjælpe med gode råd til at tage snakken med en medarbejder og til at finde den rette behandling.

### Skab alkoholfrie og inkluderende fællesskaber

Fællesskaberne bør være inkluderende for alle - også de ansatte, der ikke drikker alkohol. Hvis der bliver serveret alkohol til arrangementer i virksomheden, bør der også blive tilbudt alkoholfrie alternativer.

### Tag stilling til rammerne omkring de sociale arrangementer på arbejdspladsen

Som virksomhed er I med til at sætte rammerne og skabe festkulturen på arbejdspladsen. Det er derfor vigtigt at skabe tydelige rammer for, hvornår der er tale om en firmafest, hvor længe den varer samt at rammerne bliver meldt klart ud til de ansatte på forhånd.







## Baggrund

---

Et højt alkoholforbrug øger risikoen for mere end 200 fysiske og psykiske sygdomme og er hvert år en af de væsentligste årsager til for tidlig død, samt til at danskernes middellevetid generelt er lavere sammenlignet med andre nordiske lande (1). Et højt forbrug af alkohol kan desuden have store mentale og sociale konsekvenser for den enkelte og dennes familie og omgangskreds (2).

For virksomheder kan et højt alkoholforbrug bl.a. være forbundet med omkostninger i form af øget fravær, manglende kvalitet i arbejdet og arbejdsulykker. Ifølge en samfundsøkonomisk analyse af omkostningerne ved alkoholproblemer koster alkoholproblemer hvert år over 5 mia. kr. i produktionstab for danske virksomheder (3). Der er således store økonomiske gevinster at hente for virksomhederne, hvis de er i stand til at hjælpe og fastholde ansatte, der udvikler alkoholproblemer. Det hjælper både medarbejderstaben og ledelsen til en velfungerende arbejdsplads.

En stor del af befolkningen tilbringer en betydelig andel af deres tid på en arbejdsplads. Derfor har arbejdspladsen et unikt potentiale, hvad angår forebyggelse og tidlig opsporing af alkoholproblemer blandt de ansatte, herunder i forhold til at sikre hjælp til behandling (4). Tal fra Sundhedsstyrelsens rapport 'Fokus på alkohol – alkoholpolitik og alkoholproblemer på arbejdspladsen' viser, at 63 pct. gennemfører en alkoholbehandling, når de bliver henvist af deres arbejdsplads (5). Til sammenligning er det kun 19 pct., der gennemfører en alkoholbehandling med henvisninger, der kommer fra eksempelvis skadestue eller sygehus. Alligevel var det kun 28 pct. af de danske virksomheder, der ifølge samme opgørelse havde tilbud eller ordninger til at hjælpe ansatte med alkoholproblemer tilbage i 2008, hvor rapporten er fra. Heraf var den mest udbredte ordning (blandt 13 pct. af de adspurgte virksomheder) en procedure for, hvordan arbejdspladsen tog alkoholproblemer op med den pågældende ansatte. En befolkningsundersøgelse gennemført af Alkohol & Samfund i 2022 viser endvidere, at knap hver femte dansker er bange for konsekvenserne, herunder for at miste sit job, når de skal pege på en af de væsentligste barrierer for at opsøge hjælp til håndtering af alkoholrelaterede problemer (6). Derudover svarer 6 pct. af respondenterne, at det vil være en barriere for dem, at de ikke kan få fri fra arbejde til at opsøge den nødvendige hjælp.

Hvis en virksomhed skal tage hånd om eventuelle alkoholproblemer hos en ansat så tidligt som muligt, vil det ofte være en forudsætning, at der er en alkoholpolitik for arbejdspladsen, hvori der er nedskrevet nogle klare rammer for, i hvilke sammenhænge det er tilladt at drikke alkohol på arbejdspladsen, samt hvordan arbejdsgangen er i forhold til at håndtere en ansat med alkoholproblemer (5). En alkoholpolitik kan foruden en hurtig indgriben være med til sikre en mere åben kultur på arbejdspladsen, hvor det er mere almindeligt at tale om alkoholproblemer.

Selvom frokostøllen langt fra er en fast del af arbejdsdagen i dagens Danmark, og mange virksomheder i dag har en alkoholpolitik, er der på mange arbejdspladser stadigvæk tradition for at drikke alkohol med kollegerne til julefrokoster, receptioner og sommerfester og i andre sociale sammenhænge. Dette bekræftes i en nordisk holdningsundersøgelse fra 2022, hvor 47 pct. af de danske respondenter svarede, „at det er i orden, at man en gang imellem bliver beruset til en firmafest“ (7). Til sammenligning mente 42 pct. af finnerne, 39 pct. af nordmændene og 27 pct. af svenskerne i undersøgelsen, at det var i orden. Danskerne har dermed den mest liberale tilgang til alkohol på arbejdspladsen i de nordiske lande.

Arbejdspladsen er altså af afgørende betydning, hvad angår indtag af alkohol og håndteringen af alkoholproblemer blandt de ansatte. Både i forhold til at begrænse forbruget af alkohol på arbejdspladsen og i forhold til at gribe ind i tide over for en ansat med alkoholproblemer, så det ikke ender med langvarige sygemeldinger og i sidste instans en afskedigelse. Spørgsmålet er derfor, hvordan danske virksomheder i dag håndterer forbruget af alkohol på arbejdspladsen og ansatte med alkoholproblemer, samt hvor mange virksomheder der har en alkoholpolitik eller oplever udfordringer med alkohol på arbejdspladsen. Herunder hvilke elementer der oftest indgår i virksomhedernes alkoholpolitikker.

## Formål

Der er ingen nyere tal eller undersøgelser om alkohol på danske arbejdspladser efter Sundhedsstyrelsens rapport fra 2008. Vi ved derfor, hverken hvor mange virksomheder der har en alkoholpolitik, eller hvor mange virksomheder som tilbyder hjælp og støtte til ansatte med alkoholproblemer, samt hvilken form for hjælp der er tale om. Derfor ønsker Alkohol & Samfund med denne undersøgelse at afdække forskellige danske virksomheders alkoholkultur på arbejdspladsen. Herunder virksomhedernes regler om alkohol på arbejdspladsen samt deres håndtering af udfordringer med alkohol på arbejdspladsen og ansatte med alkoholrelaterede problemer. Denne viden skal være med til at sikre den bedst mulige hjælp og støtte til virksomheder, der oplever udfordringer med alkohol på deres arbejdsplads.





# Metode

---

Undersøgelsen benytter sig af både kvalitative og kvantitative metoder sat op i et sekventielt design. Alkohol & Samfund har indledningsvis gennemført kvalitative interviews med repræsentanter fra et udsnit af danske virksomheder inden for forskellige brancher. Centrale fund fra de kvalitative interviews udgjorde efterfølgende grundlaget for spørgeskemaundersøgelsen. Spørgeskemaundersøgelsen er sendt ud via to arbejdsgiverforeninger for at sikre repræsentanter fra forskellige brancher. De kvalitative interviews danner desuden baggrund for casebeskrivelser fra udvalgte virksomheder, der er udarbejdet som inspirationsmateriale til andre virksomheder. Se casebeskrivelserne i bilag 2 og 3.

Flere af de aktører, som Alkohol & Samfund har været i kontakt med forud for undersøgelsen, beretter om, at virksomhederne i stigende grad oplever dilemmaer med andre rusmidler. Vi har derfor valgt at inddrage virksomhedernes håndtering af andre rusmidler end alkohol på arbejdspladsen samt misbrug af medicin i undersøgelsen.

## Interviews

Vi har i alt gennemført 11 kvalitative interviews i perioden oktober-november 2022. Alle interviews blev gennemført online via Teams og varer mellem en halv og en hel time. Det første interview er brugt som pilotinterview til kvalificering af interviewguiden, og et enkelt af interviewene er et dobbeltinterview med to interviewpersoner fra samme virksomhed. Desuden er der gennemført et kortere telefonisk interview som supplement til et af interviewene.

Valget om at gennemføre kvalitative interviews skyldes, at de er særlig velegnede til at få et dybdegående og nuanceret indblik i virksomhedernes erfaringer og oplevelser med alkohol på arbejdspladsen (8). Herunder den enkelte virksomheds alkoholkultur og alkoholpolitik, alkoholrelaterede problemer blandt ansatte og virksomhedens håndtering heraf samt mulige behov for hjælp, når alkohol bliver et problem på arbejdspladsen. For at sikre de rette rammer under interviewet og en god forståelse for interviewets formål og formalia blev alle interviews indledt med en kort præsentation.

Alle interviews blev lydoptaget efter samtykke fra interviewpersonerne og derefter transskriberet.

## Rekruttering

Interviewpersonerne blev rekrutteret i perioden 14. september til 3. november 2022 gennem Alkolinjen, gennem Alkohol & Samfunds eget netværk af samarbejdspartnere samt via et LinkedIn-opslag på Alkohol & Samfunds profil. Rekrutteringen via Alkolinjen skete på baggrund af tidligere henvendelser fra virksomheder, der har oplevet alkoholproblemer, og som efterfølgende har givet deres samtykke til, at Alkolinjen må kontakte dem igen.

Det primære rekrutteringskrav var at sikre så stor spredning som muligt i forhold til virksomhedernes geografiske placering i Danmark, antallet af ansatte i virksomheden samt brancher. Dertil var det et ønske for os, at interviewpersonerne havde indblik i personalesager samt virksomhedens politikker og lignende. Alle interviewpersonerne er derfor enten repræsentanter fra den øverste del af ledelsen i deres virksomhed eller ansvarlige for virksomhedens HR, eller de har en anden ledelsesfunktion i virksomheden. Interviewpersonerne kommer fra virksomheder i Region Hovedstaden, Region Sjælland og Region Midtjylland og dækker over brancher inden for finansiering og undervisning, offentlig administration, information og kommunikation samt sociale institutioner, industri og handel.

Alle interviewpersoner samt de virksomheder, som de repræsenterer, er anonymiseret og fremgår med pseudonym i undersøgelsen.

### Interviewguide

De kvalitative interviews tager udgangspunkt i en interviewguide, der bl.a. er udarbejdet med inspiration fra Sundhedsstyrelsens rapport 'Fokus på alkohol – alkoholpolitik og alkoholproblemer på arbejdspladsen' (5). Interviewguiden er bygget op omkring fire overordnede temaer med dertilhørende primærspørgsmål samt uddybende hjælpspørgsmål. De fire temaer i interviewguiden omhandler i nævnte rækkefølge: sammenhænge, hvor alkohol indgår på arbejdspladsen, alkoholrelaterede hændelser på arbejdspladsen, virksomhedens alkoholpolitik samt virksomhedens erfaringer med at håndtere alkohol på arbejdspladsen og dens behov for hjælp i denne sammenhæng. Der blev sekundært spurgt til virksomhedernes oplevelser med andre rusmidler, og hvordan de oplever, at rusmiddelbrug hænger sammen med virksomhedernes alkoholkultur. Se interviewguiden i bilag 1.

## Spørgeskemaundersøgelse

Det har været Alkohol & Samfunds intention med spørgeskemaundersøgelsen at få indsigt i alkoholkulturen på danske arbejdspladser og virksomhedernes erfaringer med alkoholproblemer på arbejdspladserne. Herunder udbredelsen af alkoholpolitikker samt virksomhedernes oplevelser med og håndtering af alkoholrelaterede problemer blandt deres ansatte.

### Spørgeskema

Spørgeskemaet er primært udarbejdet på baggrund af centrale fund fra analysen af de kvalitative interviews. Spørgeskemaet er foruden de indledende baggrundsspørgsmål bygget op omkring tre overordnede temaer i nævnte rækkefølge: arbejdspladsens alkoholkultur, alkoholpolitik samt alkoholrelaterede hændelser og lægger sig således tæt op ad interviewguiden. Vi har sekundært spurgt til virksomhedernes oplevelser med andre rusmidler. Rækkefølgen på de tre temaer er valgt ud fra et ønske om indledningsvis at spore deltagerne ind på, i hvor mange sammenhænge og på hvor mange tidspunkter alkohol indgår på deres arbejdsplads. Se spørgeskemaet i bilag 4.

Opsætning af spørgeskema og indsamling af data er foretaget i et online survey-program. Data er indsamlet i perioden 10.-24. januar 2023.

### Rekruttering og distribuering

Spørgeskemaet er distribueret med hjælp fra to arbejdsgiverforeninger via mails og nyhedsbreve adresseret til henholdsvis ledelsen, HR og arbejdsmiljørepræsentanter i deres medlemsvirksomheder. De to arbejdsgiverforeninger blev rekrutteret fra slutningen af november til starten af december 2022. Spørgeskemaet er desuden distribueret via et opslag på LinkedIn til alle Alkohol & Samfunds følgere.

De primære rekrutteringskrav var de samme som i de kvalitative interviews, og alle besvarelser er anonymiseret. I alt besvarede 128 spørgeskemaet, hvoraf fire besvarelser er taget ud af data, da de kun

indeholdt baggrundsdata. 124 repræsentanter fra danske virksomheder indgår i de endelige besvarelser i spørgeskemaundersøgelsen. Undersøgelsens besvarelser spænder over alle virksomhedsbrancher, med undtagelse af 'forsvar, politi og retsvæsen' og 'undervisning: grundskole' (se baggrundsdata for deltagerne i bilag 5). Besvarelserne udgøres endvidere af repræsentanter med en arbejdsfunktion inden for den øverste ledelse i virksomheden, HR eller anden ledelse samt medarbejderrepræsentanter som f.eks. arbejdsmiljø- eller tillidsrepræsentanter. Der er en overrepræsentation af virksomheder fra Region Hovedstaden blandt besvarelserne samt lidt flere besvarelser fra små virksomheder med under 50 ansatte. Se tabel 1 nedenfor samt bilag 5 for grafiske fremstillinger af baggrundsdata.

Deltagere	Procent
Arbejdsfunktion	
Øverste ledelse (direktør m.m.)	38,7
Anden ledelse	17,7
HR	27,4
Medarbejderrepræsentant	16,1
Virksomhedsstørrelse	
Lille virksomhed (under 50 ansatte)	41,1
Mellemstor virksomhed (50-250 ansatte)	34,7
Stor virksomhed (over 250 ansatte)	24,2
Region	
Region Hovedstaden	53,2
Region Midtjylland	19,4
Region Nordjylland	8,1
Region Sjælland	8,9
Region Syddanmark	10,5

**Tabel 1: Baggrundsdata for deltagerne i spørgeskemaundersøgelsen**

Resultaterne i undersøgelsen er ikke repræsentative, men giver en reel indikation for, hvordan alkoholkulturen på danske arbejdspladser ser ud i dag. Det vurderer Alkohol & Samfund på baggrund af udsnittet af brancher, de gennemgående tematikker på tværs af de kvalitative interviews og med vores baggrundsviden fra bl.a. Alkolinjen.

## Analysestrategi

Der er foretaget en systematisk gennemgang og meningskategorisering i centrale temaer af de kvalitative interviews. Analysen af den kvalitative empiri forholder sig desuden åbent og eksplorativt til de perspektiver og temaer, som ellers viste sig i interviewene (9) (10). Empirien er efterfølgende bearbejdet ved at identificere sammenhænge og mønstre inden for de centrale temaer. Dertil har de kvantitative data fra spørgeskemaundersøgelsen gennemgået en datarensning forud for udarbejdelsen af de grafiske fremstillinger af data.





## Resultater

---

I det følgende præsenteres resultater fra den samlede kvalitative og kvantitative afdækning af alkohol på arbejdspladsen i danske virksomheder. Afsnittene omhandler arbejdspladsernes alkoholkultur og regler om alkohol, samt hvordan arbejdspladserne håndterer hændelser med alkohol og ansatte med alkoholrelaterede problemer.

### Arbejdspladsernes alkoholkultur

Hvordan ser alkoholkulturen i en virksomhed ud, og hvad er med til at definere den? I det følgende dykker vi ned i en række parametre fra spørgeskemaundersøgelsen og de kvalitative interviews, der er med til at tegne billedet af de danske arbejdspladseres alkoholkultur. Det inkluderer bl.a., hvor ofte der bliver drukket alkohol på arbejdspladsen, i hvilke sammenhænge det sker, og om det foregår i eller uden for arbejdstiden. Der vil stadig være flere ting, der former alkoholkulturen, som ikke er inddraget her, f.eks. arrangementer, medarbejderne selv arrangerer og afholder i fritiden. I denne undersøgelse fokuserer vi i stedet på de rammer og strukturer for alkoholkulturen, som arbejdspladsen selv er med til at sætte ved at tillade alkohol eller arrangere anledninger, hvor der bliver serveret alkohol.

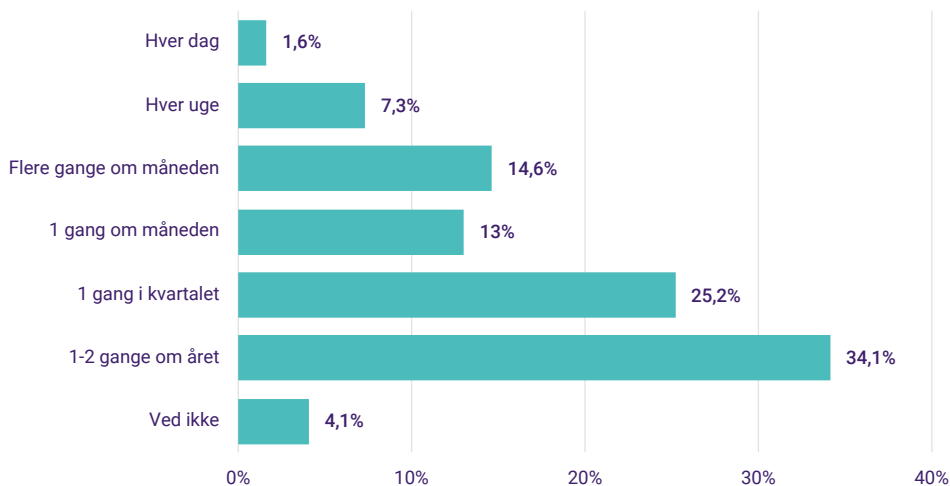


#### Alkohol på arbejdspladsen

Med alkohol på arbejdspladsen forstås her sammenhænge, i hvilke alkohol indgår på arbejdspladsen, samt hvornår der bliver drukket alkohol arrangeret af arbejdspladsen. Det gælder både i og uden for arbejdstiden.

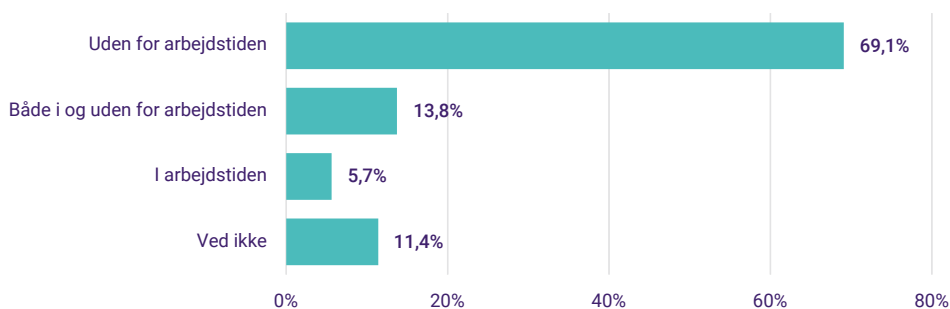
### Hvor tit bliver der drukket alkohol på danske arbejdspladser?

34,1 pct. af de adspurgte i spørgeskemaundersøgelsen svarer, at der højst bliver drukket alkohol på deres arbejdsplads en-to gange om året (se figur 1). Af figur 1 fremgår det endvidere, at der ifølge sammenlagt 27,6 pct. af de adspurgte bliver drukket alkohol på deres arbejdsplads enten én gang om måneden (13 pct.) eller flere gange om måneden (14,6 pct.). I alt 8,9 pct. af de adspurgte svarer, at der bliver drukket alkohol på deres arbejdsplads på ugentlig basis. Heraf angiver 7,3 pct. 'hver uge', og 1,6 pct. 'hver dag'. Der er således samlet set 36,5 pct. af de adspurgte, der drikker alkohol på arbejdspladsen på månedlig basis.



Figur 1: Hvor ofte bliver der drukket alkohol på jeres arbejdsplads? (n=123)

Alkoholindtaget finder sted både i og uden for arbejdstiden (se figur 2). 69,1 pct. af de adspurgte svarer, at der kun bliver drukket alkohol uden for arbejdstiden. Samlet set svarer 19,5 pct., at der bliver drukket alkohol på deres arbejdsplads i arbejdstiden. Heraf svarer de 5,7 pct., at det udelukkende er i arbejdstiden.

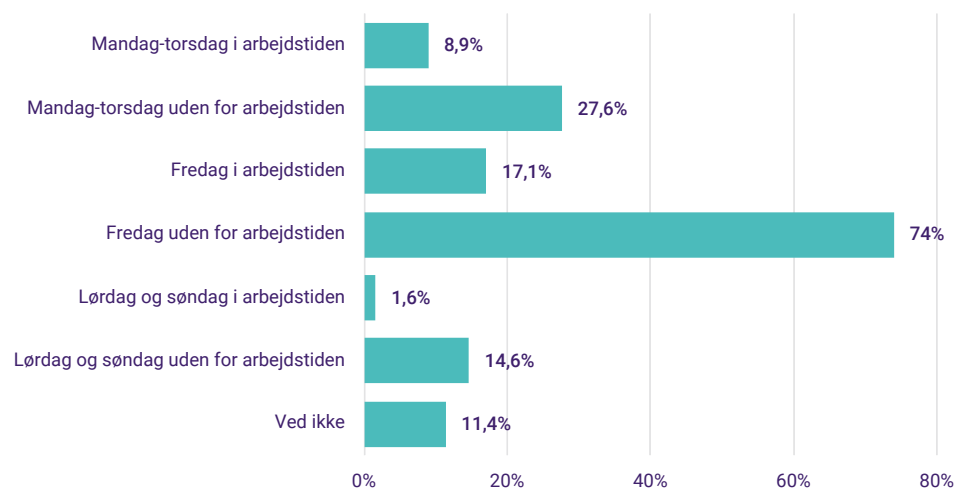


Figur 2: På hvilke tidspunkter bliver der drukket alkohol på jeres arbejdsplads? (n=123)



## Alkohol på arbejdspladsen

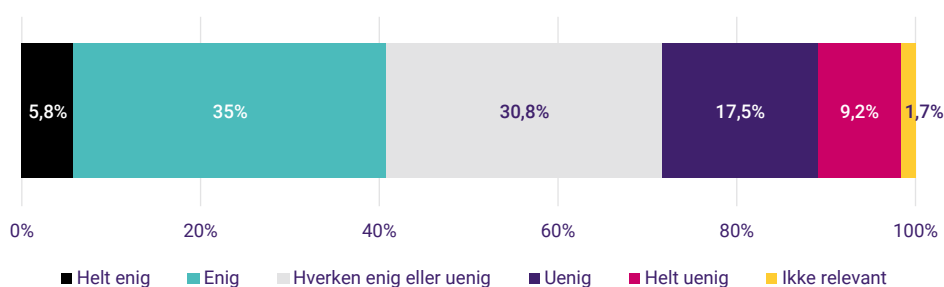
Hvis man kigger på ugedage, svarer de fleste af de adspurgte i spørgeskemaundersøgelsen, at fredag uden for arbejdstiden er det tidspunkt, hvor der oftest bliver drukket alkohol på arbejdspladsen (74 pct., se figur 3). Resultaterne fra spørgeskemaundersøgelsen viser desuden, at der bliver drukket alkohol på arbejdspladsen mandag til torsdag i arbejdstiden (8,9 pct.), og 27,6 pct. svarer, at der bliver drukket alkohol på deres arbejdsplads mandag til torsdag uden for arbejdstiden. Fredag er også den ugedag, hvor der oftest bliver drukket alkohol på arbejdspladsen, ifølge interviewpersonerne i de kvalitative interviews.



**Figur 3: På hvilke tidspunkter bliver der drukket alkohol på jeres arbejdsplads? Fordelt på ugedage. (n=123)**  
Procentsatserne summerer til mere end 100 pct., da deltagerne har mulighed for at sætte flere kryds.

## Anledninger til at drikke alkohol

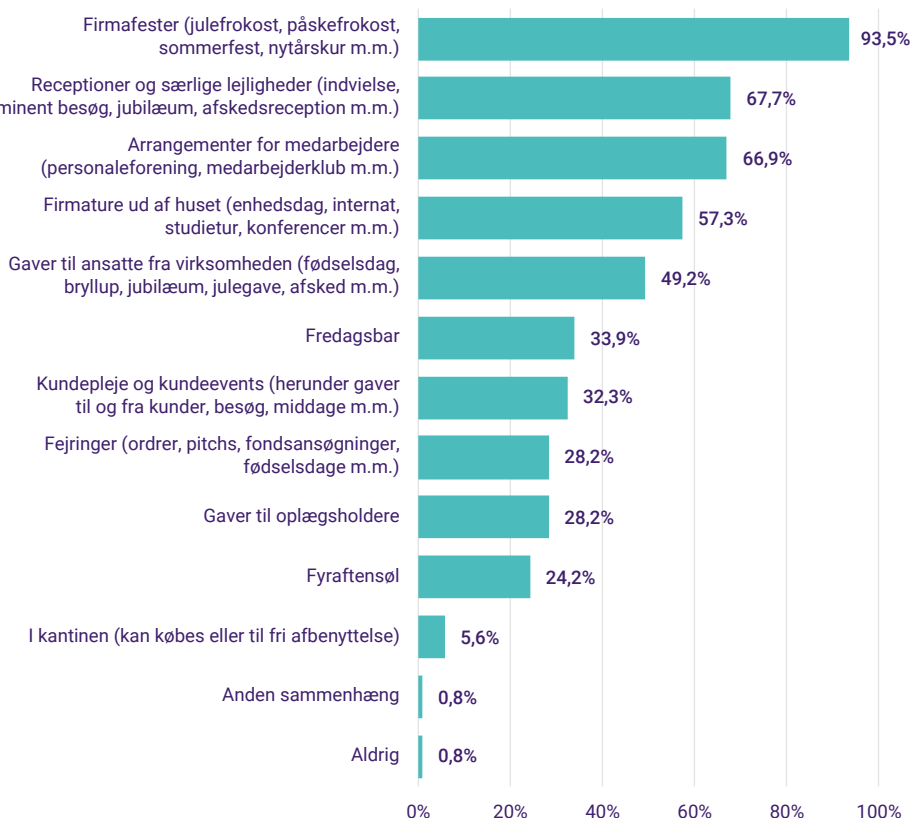
Når de adspurgte i spørgeskemaundersøgelsen skal vurdere alkoholkulturen på deres arbejdsplads, angiver i alt 40,8 pct., at de er helt enige eller enige i, at alkohol er en vigtig del af deres fejring og firmafester på arbejdspladsen (se figur 4). Sammenlagt 26,7 pct. er uenige eller helt uenige i udsagnet.



**Figur 4: Hvor enig eller uenig er du i følgende udsagn vedrørende alkoholkulturen på jeres arbejdsplads? Alkohol er en vigtig del af vores fejring og firmafester. (n=120)**

## Alkohol på arbejdspladsen

Alkohol indgår i mange sammenhænge i danske virksomheder, både i og uden for arbejdstiden. Resultaterne fra både spørgeskemaundersøgelsen og de kvalitative interviews peger på, at firmafester i form af bl.a. julefrokost og sommerfest er der, hvor der oftest bliver drukket alkohol på arbejdspladsen. Således svarer næsten alle de adspurgte i spørgeskemaundersøgelsen (93,5 pct.), at der indgår alkohol til firmafester (se figur 5). 67,7 pct. af de adspurgte svarer, at der indgår alkohol på deres arbejdsplads i forbindelse med receptioner og særlige lejligheder som f.eks. jubilæer, afskedsreceptioner og indvielser.



**Figur 5: I hvilke sammenhænge indgår alkohol på jeres arbejdsplads? (n=124)**

*Procentsatserne summerer til mere end 100 pct., da deltagerne har mulighed for at sætte flere kryds.*

Figur 5 viser desuden, at der ofte indgår alkohol ved arrangementer for medarbejdere i eksempelvis medarbejderklubber eller personaleforeninger (66,9 pct.) samt på firmature ud af huset til alt fra konferencer og enhedsdage til rejser (57,3 pct.). 24,2 pct. af de adspurgte svarer, at der bliver drukket fyraftensøl på deres arbejdsplads, og 5,6 pct. angiver, at man kan købe eller få alkohol i kantinen.

### Medarbejdergaver med alkohol

49,2 pct. af de adspurgte i spørgeskemaundersøgelsen svarer, at der indgår alkohol i gaver fra virksomheden til de ansatte, f.eks. fødselsdags-, jubilæums- og julegaver (se figur 5). I flere af de kvalitative interviews blev gaver med alkohol til ansatte ikke umiddelbart forbundet med virksomhedens alkoholkultur og derfor ikke set som en sammenhæng, hvori der indgår alkohol på arbejdspladsen. Til gengæld fortalte nogle af interviewpersonerne, at eksempelvis gavekurve med alkohol er nemme at give som medarbejdergaver, men at det ikke altid er en bevidst handling, at der indgår alkohol deri. I to af virksomhederne var der omvendt taget aktivt stilling til, at de ikke ville give de ansatte alkohol i gave. Det viser de følgende to citater, hvor interviewpersonerne sætter ord på baggrunden for virksomhedernes beslutning:

*„Men det skal være en alkoholfri gave. Fordi jeg er af den holdning, jeg drikker selv alkohol, men jeg synes ikke, at det skal være os som arbejdsplads, som skal opfordre til, at man skal drikke. Og man kan sige, med den personalemængde, vi er, det er kun de fastansatte, der får en gave, men statistisk vil der jo helt sikkert være nogle, som har en udfordring i forhold til alkohol. Så det synes jeg ikke, at vi skal puste til med vores gaver.“*

– Fie, anden ledelsesfunktion

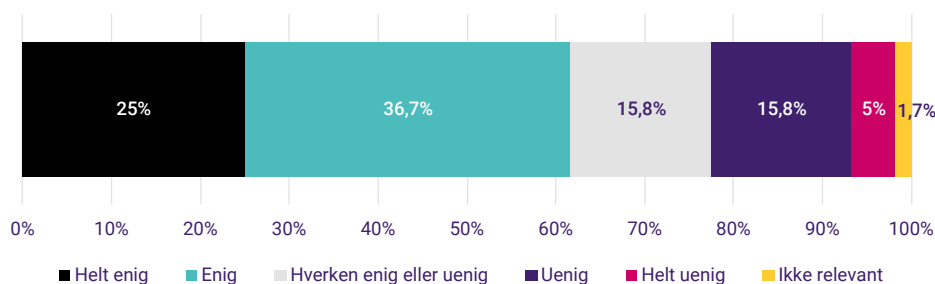
*„Vi har en årlig julegave, hvor folk selv kan gå ind og vælge. Der er ikke alkohol i den. Og det er også et bevidst valg, fordi det er heller ikke det signal, vi vil sende, at det er en gave, man får.“*

– Henrik, hr

Af citaterne fremgår det, at virksomhedernes beslutning om ikke at give gaver med alkohol til deres ansatte bl.a. bunder i et ønske om at udvise ansvar som virksomhed over for de ansatte. I det første af de to citater er det ifølge Fie endvidere vigtigt, at det skal være den enkeltes tilvalg at drikke alkohol og ikke en opfordring fra arbejdspladsens side. Samtidig påpeger hun muligheden for, at de ansatte kan have udfordringer med alkohol, som man som virksomhed ikke har kendskab til.

### Hvad er en god alkoholkultur?

Sammenlagt svarer 61,7 pct., at de er helt enige eller enige i udsagnet om, at de har et fornuftigt forhold til alkohol på deres arbejdsplads, hvor ingen f.eks. bliver meget berusede til firmafesterne (se figur 6). Til sammenligning svarer i alt 20,8 pct. af de adspurgte, at de er uenige eller helt uenige i, at de har et fornuftigt forhold til alkohol på deres arbejdsplads.



Figur 6: Hvor enig eller uenig er du i følgende udsagn vedrørende alkoholkulturen på jeres arbejdsplads? Vi har et fornuftigt forhold til alkohol (ingen bliver f.eks. meget beruset til firmafester). (n=120)



En af interviewpersonerne i de kvalitative interviews reflekterer i det følgende citat over, om deres egen oplevelse af, at de har en fornuftig alkoholkultur på arbejdspladsen, er i overensstemmelse med virkeligheden:

*„Altså jeg tror, vores oplevelse er, at vi har ret godt styr på det, og det kan nogle gange være en blind vinkel for, at måske har man ikke, eller måske er der nogle andre ting, man kunne lade sig inspirere af, at man også ligesom kunne [...] det tror jeg måske egentlig, ville være meget sundt, fordi vi har en ret god fornemmelse af, hvor vi er henne, men jeg har også en ret god fornemmelse af, at vi er et godt sted. Måske er det falsk, fordi jeg ser jo heller ikke alting, vel, og jeg hører heller ikke alting nødvendigvis. Så måske har vi også lidt en falsk trykthed i vores antagelse om, hvor vi er henne, ikke? [...] måske er der nogle ting, vi alligevel skal sætte lidt højere på en dagsorden eller formulere selvstændigt i en alkoholpolitik, fordi det føler vi ikke, vi har behov for. Måske har vi det.“*

– Henrik, hr

Henrik sætter i ovenstående citat spørgsmålstejn ved, om de i hans virksomhed har set sig blinde på deres alkoholkultur på arbejdspladsen, og pointerer i den forbindelse, at der kan ligge en falsk trykthed deri, fordi det ikke er muligt for ledelsen at se eller høre alting. Henrik ender af samme grund med at konkludere, at der kan være behov for at lade sig inspirere af andre måder at gøre tingene på. Henrik har tidligere i interviewet reflekteret over virksomhedens potentiale som frontfigur og reflekteret over det ansvar, virksomheden bør påtage sig, hvad angår udskænkning af alkohol til ansatte ved sociale arrangementer på arbejdspladsen:

*„Der er også noget med, om tiden er løbet fra de der firmafester, hvor der i hvert fald er nogle, og det er der også hos os, der drikker sig i hegnet, og som virkelig har tømmere dagen efter, ikke. Skal vi sponsorere det, jeg ved det sgu ikke helt. Altså jeg er i hvert fald selv i tvivl, om det er noget, vi skal bevæge os i en anden retning på. Så det kommer vi til at diskutere lidt mere indgående, når vi skal planlægge sommerfesten til næste år.“*

– Henrik, hr

I samme boldgade beskriver en anden interviewperson, hvordan deres ansatte ikke bliver nær så hurtigt fulde til deres julefrokoster, efter de afskaffede den hyrede servering, som gik rundt og tilbød shots ved bordene, imens en tredje interviewperson fortæller, at de tilbyder overnatning i forbindelse med deres sociale arrangementer, hvor der serveres alkohol. Sidstnævnte interviewperson understreger, at deres tilbud om overnatning ikke skal betragtes som en invitation til uhæmmet druk, men derimod som et ansvar, virksomheden påtager sig, når de serverer alkohol for deres ansatte. Ingen af de ansatte benyttede sig af tilbuddet ved deres seneste arrangement.

### Inklusion og alkoholfrie alternativer

Flere af interviewpersonerne betoner det sociale aspekt ved at mødes med deres kolleger til sociale arrangementer på arbejdspladsen som en vigtig del af arbejdslivet. De oplever generelt, at der er god opbakning til de sociale arrangementer på deres arbejdsplads, hvor det efter deres eget udsagn først og fremmest handler om, at folk ser frem til at se hinanden uden for den faglige kontekst:

*„Altså de fleste, som kan, de vil også gerne deltage. Og det bliver også sådan 'Ej kommer du ikke?'. Så på den måde så fylder det. Men ikke med henblik på druk, det er mere i forhold til fællesskabet og hyggen, fordi folk vil faktisk gerne hinanden. [...] det er mit indtryk, at der er plads til det hele. Det er ikke sådan, at der er drikkepres, det er der ikke.“*

– Fie, anden ledelsesfunktion

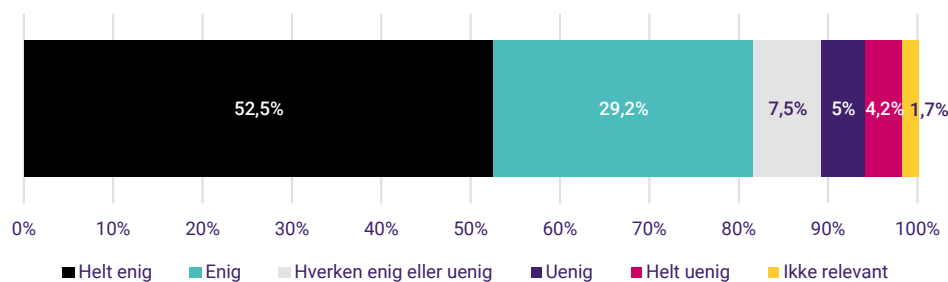
Man kommer ifølge flere af interviewpersonerne hinanden ved som kolleger på en anden måde til et socialt arrangement end i det daglige arbejde, hvilket kan være med til at styrke det sociale sammenhold på arbejdspladsen og dermed virksomheden som helhed:

„Vi prøver netop at lave de her arrangementer og er sammen ofte for at skabe det her sammenhold, så det ikke ligesom er to delte lejre i firmaet“

– Erik, øverste ledelse

Alligevel er det ifølge flere af interviewpersonerne ikke altid alle ansatte, der har lyst til eller mulighed for at deltage i de sociale arrangementer på arbejdspladsen. I nogle tilfælde er det, fordi folk ikke gider høre på deres fulde kolleger, eller fordi de skal hjem og hente børn. I andre tilfælde er det et spørgsmål om økonomi, hvis man selv skal betale for at deltage i arrangementet, eller fordi folk prioriterer at holde fri, når de har fri.

I flere virksomheder bliver der gjort en ekstra indsats for at inkludere så mange ansatte som muligt i de sociale arrangementer. Bl.a. ved at servere alkoholfrie alternativer eller ved at afholde sociale arrangementer helt uden alkohol. Således svarer i alt 81,7 pct. af de adspurgte i spørgeskemaundersøgelsen, at de er helt enige eller enige i, at de gør en aktiv indsats for at inkludere alle ansatte i de sociale arrangementer på deres arbejdsplads (se figur 7). I alt 9,2 pct. svarer, at de er uenige eller helt uenige i dette.



**Figur 7: Hvor enig eller uenig er du i følgende udsagn vedrørende alkoholkulturen på jeres arbejdsplads? Vi gør en aktiv indsats for at inkludere alle ansatte til vores sociale arrangementer. F.eks. ved at servere alkoholfrie alternativer eller afholde arrangementer uden alkohol. (n=120)**

Det fremgår af flere af de kvalitative interviews, at efterspørgslen på alkoholfrie alternativer, som f.eks. alkoholfri øl, er stigende fra de ansattes side og i højere grad tænkes ind ved de sociale arrangementer på arbejdspladsen:

„Jeg vil sige, alkoholfri er faktisk noget af det, der er mest populært, fordi udvalget er blevet så stort og spændende [...] Altså der er gået helt sport i 'Ej, det mærke' og 'Næste gang skal vi så ikke prøve den der, fordi det er helt specielt?'. Så det kan jeg helt klart mærke, at jeg køber meget mere ind af det alkoholfri, når vi har nogle af de her fredagsbarer [...] Altså der er meget fokus på at smage de der ting. [...] det tiltaler folk mere, end at det bare er en fredagsbar med alkohol for alkoholens skyld.“

– Annette, hr

„Jeg tror, at det vigtigste er sådan set at respektere, at sociale sammenkomster ikke kun behøver at være lig med, at der kun kan være alkohol. [...] jeg tror egentlig, det der med at være meget bevidste om det signal, det sender, at der er den mulighed, og at det ikke kun skal være alkohol, og at det i øvrigt ikke skal gå op i druk altså.“

– Henrik, hr

I det andet citat understreger Henrik vigtigheden af, at der er plads til alle til deres sociale arrangementer på arbejdspladsen, og hvordan alkoholfrie alternativer er med til at sikre dette. Henrik reflekterer senere over, om de fremover bør være mere tydelige i deres invitationer og skrive, at der altid bliver serveret alkoholfrie alternativer til deres sociale arrangementer, da det ikke altid er lige synligt for alle og derfor kan have betydning for, om folk deltager eller ej:

*„Måske gør vi det ikke lige så inkluderende, som vi tror, vi gør, eller måske gør vi det ikke helt lige så tydeligt, hvad rammerne er, som vi måske kunne gøre [...] måske er det et element, man lige skulle genbesøge, om vi har været rigtig tydelige omkring, hvad rammerne faktisk er, og om det også er tydeligt, når vi f.eks. inviterer til arrangementer. Altså er det tydeligt nok, at 'Hey alle er velkomne, fordi der vil være noget til alle, også dem, der ikke ønsker at nyde alkohol'? Er vi tydelige nok omkring det? Det kan jeg måske godt være lidt i tvivl om. Det tager vi måske lidt for givet.“*

– Henrik, hr

Tanken om at være med til at sikre, at alle ansatte føler sig inkluderet i arbejdspladsens sociale arrangementer, får samtidig en anden interviewperson til at udtrykke et ønske om, at de gerne vil blive bedre til at indtænke alkoholfrie alternativer i deres virksomhed. Eksempelvis vil en alkoholfri velkomstdrink til deres kommende firmaarrangement være oplagt efter interviewpersonens eget udsagn.

### Opsummering

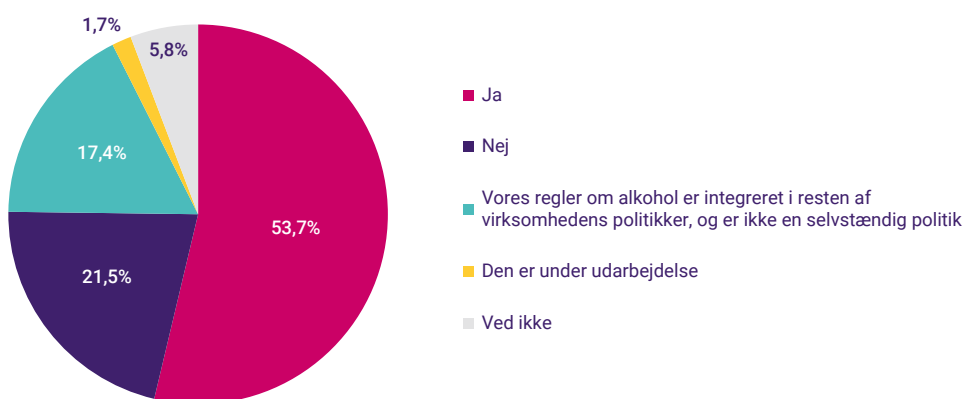
- 34,1 pct. svarer, at de drikker alkohol på arbejdspladsen en-to gange om året. Sammenlagt er der 36,5 pct. af de adspurgte, der drikker alkohol på arbejdspladsen på månedlig basis, og 8,9 pct., der drikker alkohol på arbejdspladsen på ugentlig basis.
- 19,5 pct. angiver, at de drikker alkohol på deres arbejdsplads i arbejdstiden, og 8,9 pct., at det foregår fra mandag til torsdag i arbejdstiden.
- 93,5 pct. svarer, at de drikker alkohol til firmafester på deres arbejdsplads, 49,2 pct. svarer, at de giver gaver med alkohol til deres ansatte, og 24,2 pct., at de drikker en fyraftensøl på deres arbejdsplads.
- 20,8 pct. af de adspurgte i spørgeskemaundersøgelsen er uenige eller helt uenige i, at de har et fornuftigt forhold til alkohol på deres arbejdsplads.
- 81,7 pct. af de adspurgte er helt enige eller enige i, at der bliver gjort en aktiv indsats for at inkludere alle til de sociale arrangementer på deres arbejdsplads. F.eks. ved at servere alkoholfrie alternativer eller afholde arrangementer uden alkohol.
- Alkoholfrie alternativer vinder frem til de sociale arrangementer på arbejdspladsen.

## Arbejdspladsernes alkoholpolitikker

En alkoholpolitik kan være en hjælp for både de ansatte og arbejdsgiveren i en virksomhed, idet den kan skabe nogle klare retningslinjer for, på hvilke tidspunkter og i hvilke sammenhænge det er tilladt at drikke alkohol på arbejdspladsen, samt hvilken arbejdsgang der er i forhold til at håndtere ansatte med alkoholproblemer. I det følgende gennemgås resultaterne fra spørgeskemaundersøgelsen og de kvalitative interviews, der handler om arbejdspladsernes alkoholpolitik.

### Virksomhedens regler om alkohol på arbejdspladsen

Der er 21,5 pct., der svarer, at de ikke har en alkoholpolitik på arbejdspladsen. Lidt over halvdelen af de adspurgte i spørgeskemaundersøgelsen svarer, at de har en nedskrevet alkoholpolitik på deres arbejdsplads (53,7 pct., se figur 8). 17,4 pct. af de adspurgte svarer, at de ikke har en selvstændigt nedskrevet politik om alkohol, men at deres regler om alkohol derimod er integreret i resten af virksomhedens politikker.



Figur 8: Har I en nedskrevet alkoholpolitik på jeres arbejdsplads? (n=121)

Det fremgår af de kvalitative interviews, at flere af virksomhederne har en nedskrevet alkoholpolitik på deres arbejdsplads af sikkerhedsmæssige årsager. F.eks. hvis der bliver arbejdet med maskiner, forekommer transportkørsel i arbejdstiden, eller der er tale om omsorgsarbejde. Herudover fortæller nogle af interviewpersonerne, at virksomhedens alkoholpolitik er kommet til efter en alkoholrelateret hændelse på deres arbejdsplads eller ud fra et behov fra virksomhedens side om at have noget konkret at henvise til i tilfælde af alkoholrelaterede hændelser.



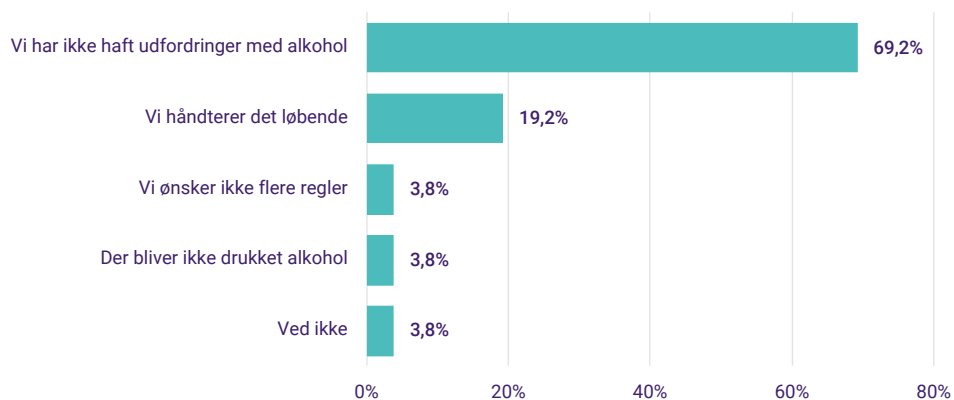
#### En alkoholrelateret hændelse

Med en alkoholrelateret hændelse forstås her en begivenhed, hvor alkohol er den direkte eller en medvirkende årsag til skade eller risiko for skade på en eller flere ansatte. Skaden kan være psykisk og/eller fysisk (f.eks. en ansat, der møder beruset op på arbejde, har et alkoholproblem eller er afhængig, har grænseoverskridende adfærd eller på anden vis er årsag til f.eks. slagsmål til en firmafest).



## Alkohol på arbejdspladsen

Ud af de 21,5 pct., der angiver, at de ikke har en alkoholpolitik (se figur 8), er der 69,2 pct., der svarer, at den primære årsag til, at de ingen alkoholpolitik har, er, at de ikke har haft nogen alkoholrelaterede udfordringer på arbejdspladsen, mens 3,8 pct. angiver, at de ikke ønsker flere regler på deres arbejdsplads (se figur 9). 3,8 pct. svarer, at der ikke bliver drukket alkohol på deres arbejdsplads.

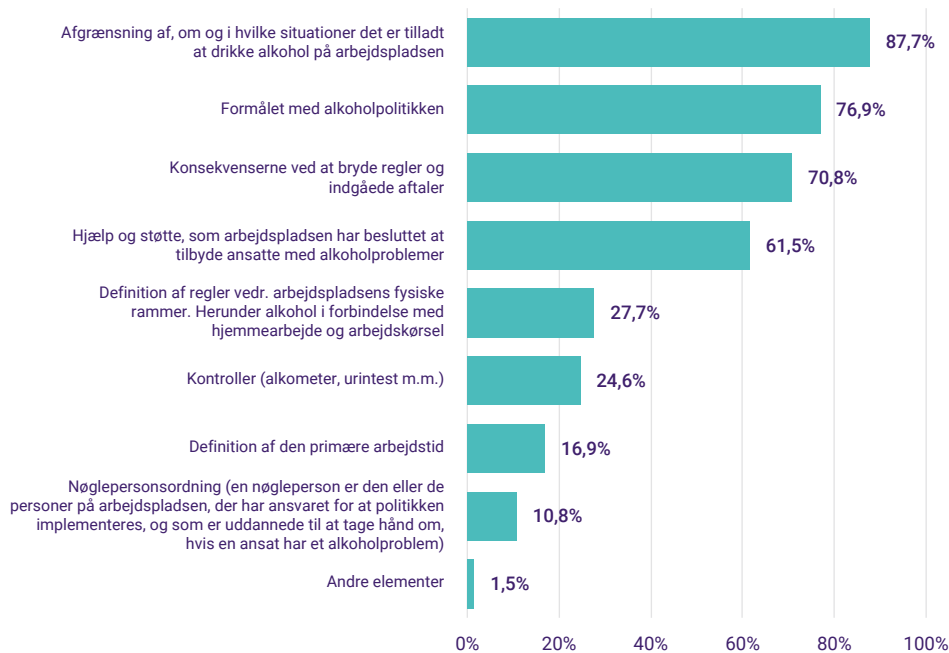


**Figur 9: Hvad er den primære årsag til, at I ikke har en alkoholpolitik på jeres arbejdsplads? (n=26)**

*Delpopulation: Figuren inkluderer kun svar fra de deltagere, som har svaret nej til at de har en alkoholpolitik på arbejdspladsen.*

### Det typiske indhold i en alkoholpolitik

Blandt de 53,7 pct. adspurgte i spørgeskemaundersøgelsen, der har tilkendegivet, at de har en nedskrevet alkoholpolitik på deres arbejdsplads (se figur 8), angiver 87,7 pct., at deres alkoholpolitik indeholder en afgrænsning af, om og i hvilke situationer det er tilladt at drikke alkohol på arbejdspladsen (se figur 10). 76,9 pct. af de adspurgte angiver, at der indgår et formål i deres alkoholpolitik, og 70,8 pct. svarer, at konsekvenserne ved at bryde regler og indgåede aftaler er nedfældet i deres alkoholpolitik.



**Figur 10: Hvilke elementer indgår i jeres alkoholpolitik? (n=65)**

*Delpopulation: Figuren inkluderer kun svar fra de deltagere, som har svaret ja til at de har en alkoholpolitik på arbejdspladsen. Procentsatserne summerer til mere end 100 pct., da deltagerne har mulighed for at sætte flere kryds.*

10,8 pct. af de adspurgte i figur 10 angiver, at de som en del af deres alkoholpolitik har en nøglepersonsordning. I en enkelt af de interviewede virksomheder har de en nøglepersonsordning. Her bliver særligt ordningens mulighed for, at de ansatte anonymt kan opsøge sparring med en nøgleperson, der ved, hvordan man håndterer alkoholrelaterede problemer, og som de ansatte føler sig trygge ved, fremhævet som vigtig.



#### Nøglepersonsordning

En nøgleperson er den eller de personer på arbejdspladsen, der har ansvaret for, at politikken implementeres, og som er uddannet til at tage hånd om det, hvis en ansat har et alkoholproblem (5).

### En konkret alkoholpolitik udgør et stærkt arbejdsredskab

Undervejs i de kvalitative interviews er det tydeligt, at interviewpersonerne tillægger en konkret alkoholpolitik stor værdi. Eksempelvis er der en af interviewpersonerne, der påpeger, at en konkret alkoholpolitik skaber nogle klare rammer for alle ansatte samt udgør et stærkt arbejdsredskab for virksomheden i håndteringen af alkoholrelaterede hændelser på arbejdspladsen, fordi alle kender proceduren:

*„Vi har beskrevet politikken, og så har vi lavet sådan et bilag, hvor vi skriver, hvad de forskellige roller er, og der har vi også skrevet, hvad ledelsen skal gøre, hvis der er brud på det, hvor der står, at lederen skal sende medarbejdere hjem, og at der kommer et møde bagefter, og hvad for nogle muligheder man som chef og person har, og sådan nogle ting, med det sigte, at det skulle være klart for alle involverede, hvad man kunne forvente af sådan en proces [...] vi vil gerne være på forkant, sådan så vi ved, hvis vi får, eller der har været et tilfælde, så vil vi gerne have nogle klare rammer for, hvad vi kan gøre“*

– Iben, hr

En anden interviewperson fortæller, at deres alkoholpolitik er under revidering, fordi de har stået i en situation, hvor de ikke kunne finde den nødvendige hjælp til håndtering af en alkoholrelateret hændelse på arbejdspladsen i deres nuværende alkoholpolitik:

*„Vi havde jo i hvert fald været inde at kigge, hvad der var af alkoholpolitik, og fandt ud af, at der havde vi nok ikke noget, der var så godt. [...] Så det er jo også i det øjemed, at vi er ved at lave vores regler og retningslinjer og sådan noget lige nu [...] Altså jo, vi har noget fra de gamle aftaler [...] Og det er jo selvfølgelig det, vi har kørt efter altså. Men det er sådan mest, hvad man ikke må. Det er ikke så meget af den her med, hvordan håndterer vi det så, hvad gør vi ved det?“*

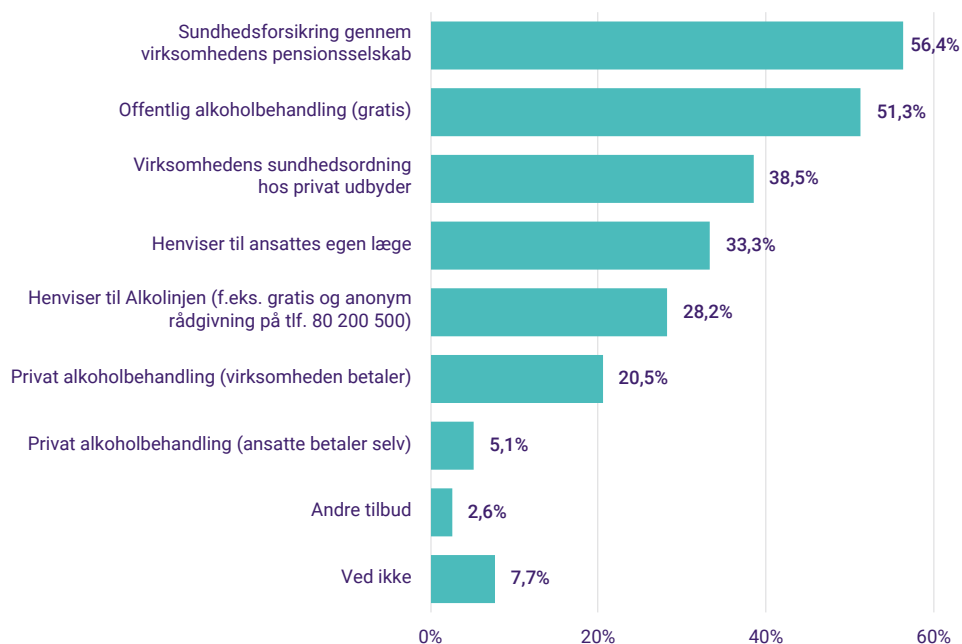
– Dorte, anden ledelsesfunktion

Som det fremgår af ovenstående citat, bliver den nye alkoholpolitik forfattet med øje for en konkret arbejdsgang, hvori det bl.a. er udspecificeret, hvordan man griber situationen an, hvis en ansat har alkoholproblemer, samt hvor man som arbejdsgiver kan søge yderligere hjælp. Fordelene ved at have en konkret alkoholpolitik er ifølge en tredje interviewperson også årsagen til, at de p.t. overvejer at tilføje et par linjer i deres nuværende alkoholpolitik om, hvordan man håndterer en alkoholrelateret hændelse på arbejdspladsen.

Blandt de adspurgte i spørgeskemaundersøgelsen, som ikke har en nedskrevet (selvstændig) alkoholpolitik eller er i gang med at udarbejde deres alkoholpolitik, er den generelle tilbagemelding i kommentarfeltet, at de ingen fast arbejdsgang har i forhold til at håndtere ansatte med alkoholproblemer på arbejdspladsen. Oftest begrundes den manglende arbejdsgang med, at de endnu ikke har haft nogen udfordringer med alkohol på arbejdspladsen. Af de fleste kommentarer fremgår det, at ansatte med alkoholproblemer bliver tilbudt hjælp efter behov i forlængelse af en samtale med nærmeste leder.

### Virksomhedens tilbud om hjælp og støtte til ansatte med alkoholproblemer

Ud af de adspurgte, der har angivet, at de har en nedskrevet alkoholpolitik på deres arbejdsplads, svarer 61,5 pct., at det fremgår af deres alkoholpolitik, hvilken hjælp og støtte virksomheden har besluttet at tilbyde ansatte med alkoholproblemer (se figur 10). Heraf svarer 56,4 pct. af de adspurgte, at de tilbyder hjælp og støtte til ansatte med alkoholproblemer i form af sundhedsforsikring gennem virksomhedens pensionselskab (se figur 11). Ifølge 51,3 pct. af de adspurgte tilbyder deres virksomhed hjælp og støtte i form af offentlig alkoholbehandling, der er et gratis og anonymt behandlingstilbud til alle gennem kommunen (11). 38,5 pct. angiver, at deres arbejdsplads tilbyder hjælp og støtte i form af virksomhedens sundhedsordning hos en privat udbyder.



**Figur 11: Hvilken hjælp og støtte tilbyder jeres arbejdsplads ansatte med alkoholproblemer? (n=39)**

*Delpopulation: Figuren inkluderer kun svar fra de deltagere, som har svaret ja til at de har en alkoholpolitik på arbejdspladsen. Procentsatserne summerer til mere end 100 pct., da deltagerne har mulighed for at sætte flere kryds.*

To af interviewpersonerne sætter undervejs i de kvalitative interviews ord på, hvad det betyder for dem som arbejdsgivere, når virksomheden på forhånd har taget stilling til, hvilken hjælp og støtte de tilbyder ansatte med alkoholproblemer, og det står nedskrevet i alkoholpolitikken:

„Jeg synes, at det ville være rigtig værdifuldt, hvis vi fik en anledning til det, eller der var en episode, at der var et sted, som HR kunne ringe til og så sige 'Shit mand, nu har jeg fået det her at vide, hvordan skal jeg forholde mig?' og sådan noget. Men det har vi jo også lavet en aftale med jer om [Alkohol & Samfund, red.], at vi kan gøre, og det synes jeg, er en meget værdifuld ting at vide, at man har i baghånden, at vi har sådan en livline, fordi vi har erfaringer med alle mulige andre slags situationer, sygefravær og stresssygemeldinger og samarbejdsvanskeligheder og folk, der bliver sure og alle mulige ting, men lige præcis den der ting, der er på grænsen mellem det private og det arbejdsmæssige. Og det er jo sårbart at skulle tage fat i. Jeg tror bare, det, jeg sidder og taler ind i, er, at det er godt at have et sted, man kan ringe hen, også som fagperson, altså som HR-person eller som chef, der skal håndtere det, og så sige 'Hey, hvordan er det lige, kan vi ikke lige snakke om, hvordan man håndterer det her?', fordi det er ikke noget, vi er specialister i. Og så er man måske også mindre berøringsangst for det.“

– Iben, hr

„Ret hurtigt eller faktisk med det samme tilbyder vi jo selvfølgelig, at vi tager kontakt til [privat udbyder gennem virksomhedens sundhedsordning, red.] eller misbrugscentret [...]. Der tager vi jo ind umiddelbart med det samme for at have professionel hjælp, fordi vi er jo ikke professionelle. Den opgave, jeg har, vi har, det er jo at skabe trygheden og rammerne omkring medarbejderen, så medarbejderen egentlig også kan slappe af.“

– Bo, øverste ledelse

Både Iben og Bo taler i de ovenstående citater om, at der ligger en vis tryghed og ro i, at man som arbejdsgiver på forhånd ved, hvor man kan opsøge den nødvendige rådgivning eller henvise ansatte med alkoholproblemer, når situationerne opstår. Noget, de betragter som værdifuldt for både medarbejder og leder.

### De ansattes kendskab til virksomhedens alkoholpolitik

Ifølge flere af interviewpersonerne bliver deres virksomheds alkoholpolitik oftest introduceret til ansatte i starten af ansættelsen, hvorefter den i de fleste tilfælde ligger tilgængelig for alle ansatte på intranettet eller i personalehåndbogen, uden yderligere opfølgning. En enkelt interviewperson er ligefrem i tvivl om, hvorvidt virksomheden har en alkoholpolitik, da der ikke er kultur for, at alle læser personalehåndbogen, selvom der bliver henvist til den ved jobstart. En anden interviewperson tilkendegiver desuden, at de stadigvæk arbejder for, at deres alkoholpolitik ikke drukner i mængden af virksomhedens andre politikker, hvilket bl.a. kræver et fokus på at sikre et udbredt kendskab blandt alle ansatte, samt på at alkoholpolitikken efterleves i praksis, før den er implementeret succesfuldt på arbejdspladsen:

*„Jeg tror, det står lidt tilbage at få det godt implementeret, det der, fordi det er ikke en del af vores onboarding-materiale, det ligger på vores intranet, men det kan nogle gange være svært at finde frem til det. Vi har ikke proaktivt gjort opmærksom på det. [...] Jeg tror i hvert fald, vi skal tænke over en god måde at få den ind i det nye arbejde, vi laver med onboarding, fordi jeg tror vitterligt ikke, det hjælper noget bare at lægge endnu en vedhæftning ind i en kæmpe filpakke, men sådan sørge for, at den bliver kendt.“*

– Iben, hr

Yderligere to interviewpersoner understreger, at der skal en aktiv indsats til fra virksomhedens side for at vedligeholde kendskabet til deres alkoholpolitik på arbejdspladsen. Til det formål benytter de respektive virksomheder sig af henholdsvis opfølgende kurser og årlige træningsforløb, hvor virksomhedernes centrale politikker læses igennem, samt diverse informationskanaler som eksempelvis intranet, infotavler og medarbejderblad, når der forekommer nye opdateringer eller nye regler på alkoholområdet.

#### Opsummering

- 53,7 pct. af de adspurgte i spørgeskemaundersøgelsen svarer, at de har en nedskrevet alkoholpolitik på deres arbejdsplads, imens 21,5 pct. svarer, at de ikke har en nedskrevet alkoholpolitik.
- Mange virksomheder har ifølge fund fra de kvalitative interviews en alkoholpolitik af sikkerhedsmæssige årsager eller ud fra et behov om at have noget konkret at henvise til.
- 87,7 pct. angiver, at deres alkoholpolitik indeholder regler om, i hvilke situationer det er tilladt at drikke alkohol på arbejdspladsen, mens 61,5 pct. angiver, at deres alkoholpolitik konkretiserer, hvilken hjælp og støtte arbejdspladsen har besluttet at tilbyde ansatte med alkoholproblemer. 10,8 pct. angiver, at de har en nøglepersonsordning som en del af deres alkoholpolitik.
- En konkret alkoholpolitik udgør et stærkt arbejdsredskab. Gode elementer kan bl.a. være at definere, på hvilke tidspunkter det er tilladt at drikke alkohol, samt at beskrive arbejdsgangen i forhold til at håndtere ansatte med alkoholproblemer, herunder udspecifilere, hvilken hjælp og støtte virksomheden tilbyder deres ansatte.
- 56,4 pct. svarer, at de tilbyder hjælp og støtte til ansatte med alkoholproblemer i form af sundhedsforsikringen gennem virksomhedens pensionselskab, imens 51,3 pct. svarer, at de tilbyder hjælp og støtte i form af offentlig alkoholbehandling.
- Det kræver en aktiv indsats fra virksomhedens side at sikre en succesfuld implementering af alkoholpolitikken, herunder at udbrede kendskabet til den blandt alle ansatte.

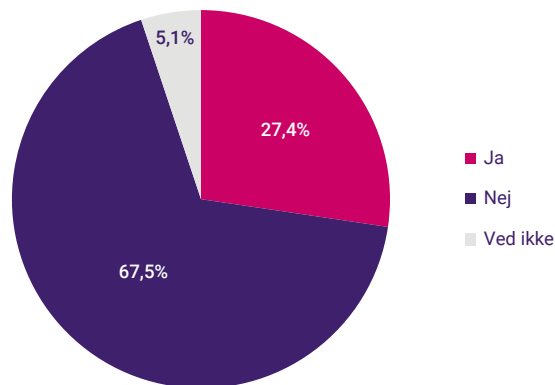


## Alkoholrelaterede hændelser på arbejdspladsen

I det følgende sætter vi fokus på den del af undersøgelsen, der handler om hændelser med alkohol. Med en alkoholrelateret hændelse forstås her en begivenhed, hvor alkohol er den direkte eller en medvirkende årsag til skade eller risiko for skade på en eller flere ansatte. Skaden kan være psykisk og/eller fysisk. En alkoholrelateret hændelse på arbejdspladsen kan derfor være en ansat, der møder beruset op på arbejde, har et alkoholproblem eller er afhængig, har grænseoverskridende adfærd eller på anden vis er årsag til f.eks. slagsmål til en firmafest. Fælles for de alkoholrelaterede hændelser er, at de kan have konsekvenser for arbejdspladsen, den ansatte selv og kollegerne.

### Alkoholrelaterede hændelser

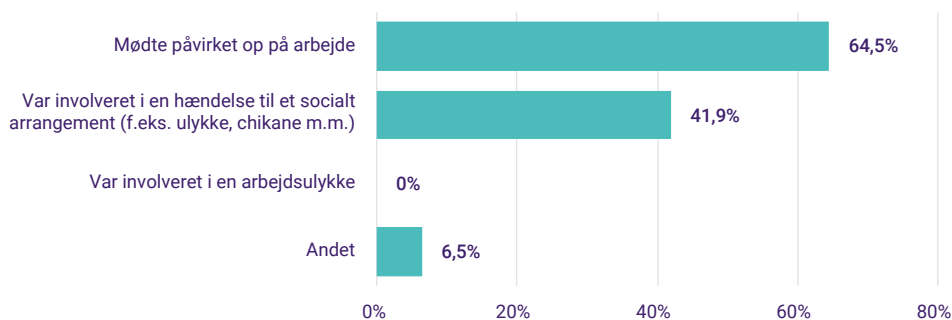
I spørgeskemaundersøgelsen er det 27,4 pct. af de adspurgte, der svarer, at de har haft alkoholrelaterede hændelser på arbejdspladsen (se figur 12). 5,1 pct. svarer, at de ikke ved, om der har været nogen alkoholrelaterede hændelser på deres arbejdsplads.



Figur 12: Har I haft nogle alkoholrelaterede hændelser på arbejdspladsen? (n=117)

Størstedelen af de virksomheder, der er repræsenteret i de kvalitative interviews, har haft minimum én alkoholrelateret hændelse på arbejdspladsen. Hændelserne handlede om alt fra afhængighed og mistanke om afhængighed hos en ansat til en ansat, der mødte påvirket op på arbejde, havde en krænkende adfærd over for en kollega eller gjorde sig uheldigt bemærket ved et socialt arrangement på arbejdspladsen. Herunder i form af skader på dansegulvet og slåskampe. Læs, hvordan fem af virksomhederne håndterede en alkoholrelateret hændelse på deres arbejdsplads, i casebeskrivelserne i bilag 2.

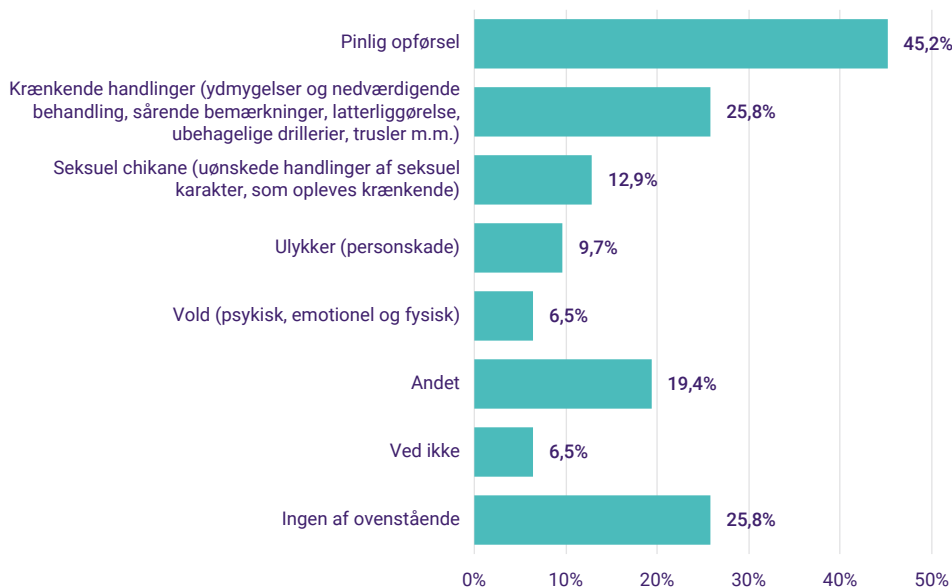
Ud af dem, der har haft alkoholrelaterede hændelser på arbejdspladsen, angiver 64,5 pct., at der var tale om hændelser, hvor de ansatte mødte påvirket op på arbejde (se figur 13). 41,9 pct. angiver, at hændelserne skete til et socialt arrangement på arbejdspladsen. Endvidere oplevede 22,6 pct. af de adspurgte en ansat, der var afhængig.



**Figur 13: Hvilke udsagn passer på de ansatte, der har været årsag til alkoholrelaterede hændelser på arbejdspladsen? (n=31)**

*Delpopulation: Figuren inkluderer kun svar fra de deltagere, som har svaret ja til at de har en alkoholpolitik på arbejdspladsen. Procentsatserne summerer til mere end 100 pct., da deltagerne har mulighed for at sætte flere kryds.*

På spørgsmålet om, hvilken type af alkoholrelaterede hændelser der har været på arbejdspladsen, svarer 45,2 pct. af de adspurgte, at de alkoholrelaterede hændelser har været karakteriseret af pinlig opførsel (se figur 14). 25,8 pct. af de adspurgte svarer, at der var tale om krænkende handlinger i form af eksempelvis ydmygelser og nedværdigende behandling og trusler, og 12,9 pct. svarer, at der var tale om seksuel chikane, defineret som uønskede handlinger af seksuel karakter, der oplevedes krænkende. Ingen af de adspurgte angiver, at de har oplevet diskrimination, mobning, voldtægt eller overgreb på arbejdspladsen som følge af alkohol.



**Figur 14: Hvilke typer af alkoholrelaterede hændelser har I haft på arbejdspladsen? (n=31)**

*Delpopulation: Figuren inkluderer kun svar fra de deltagere, som har svaret ja til at de har en alkoholpolitik på arbejdspladsen. Procentsatserne summerer til mere end 100 pct., da deltagerne har mulighed for at sætte flere kryds.*

### Konsekvenserne af en alkoholrelateret hændelse

Tal fra spørgeskemaundersøgelsen viser, at alkoholrelaterede hændelser på arbejdspladsen har konsekvenser for virksomhederne. Af figur 15 fremgår det, at 25,8 pct. af de adspurgte har oplevet, at de alkoholrelaterede hændelser har forringet arbejdskvaliteten eller været årsag til produktionstab. 22,6 pct. af de adspurgte har oplevet et forringet arbejdsmiljø med eksempelvis nedsat trivsel og øget sygefravær blandt de ansatte, og 16,1 pct. svarer, at de alkoholrelaterede hændelser har haft en negativ påvirkning af virksomhedens image udadtil.



**Figur 15: Hvilke konsekvenser har de alkoholrelaterede hændelser haft for arbejdspladsen? (n=31)**

*Delpopulation: Figuren inkluderer kun svar fra de deltagere, som har svaret ja til at de har en alkoholpolitik på arbejdspladsen. Procentsatserne summerer til mere end 100 pct., da deltagerne har mulighed for at sætte flere kryds.*

Virksomhedens kunderelationer kan også blive påvirket af alkoholrelaterede hændelser på arbejdspladsen. Figur 15 viser, at 9,7 pct. af de adspurgte i spørgeskemaundersøgelsen angiver, at de alkoholrelaterede hændelser på arbejdspladsen har påvirket deres kunderelationer, hvilket også er tilfældet ifølge nogle af interviewpersonerne.

### Arbejdsgangen i forhold til at håndtere ansatte med alkoholproblemer

Når det kommer til, hvordan virksomhederne håndterer en alkoholrelateret hændelse, er der flere af interviewpersonerne, som taler om løsninger, der er tilpasset den enkelte situation. I langt de fleste tilfælde vil arbejdsgangen i forhold til at håndtere en ansat med alkoholproblemer starte med en samtale med den nærmeste leder. Herefter bliver der taget individuelt stilling til det videre forløb, oftest med afsæt i virksomhedens alkoholpolitik samt den hjælp og støtte, som virksomheden har besluttet at tilbyde ansatte med alkoholproblemer som en del af sin alkoholpolitik:

*„Jamen jeg ville indkalde vedkommende til samtale omkring det. Til den mistanke, der er, hvis der er en mistanke. [...] og der vil det være et samarbejde med det kommunale rusmiddelcenter i forhold til at henvise til behandling den vej igennem. [...] Der er ikke sådan en fast procedure, hvor man kan sige, du skal opsøge behandling, eller du skal fem uger [i privat alkoholbehandling, red.] eller sådan noget. Det er meget med udgangspunkt i samarbejdet. Mine erfaringer fra tidligere er, at det kan godt fungere med noget kontrol fra arbejdsgivers side, hvor rusmiddelcentret ligesom også stempler, eller der er givet samtykke til, at man kan udtale sig, om de følger behandlingsforløbet og sådan noget. Men det skal jo være, hvis den pågældende medarbejder ser et formål med det også. De kan jo synes, at det kan være rart, at de har dokumentation for, at der sker en forandring også. Så igen er det meget på samarbejde.“*

– Fie, anden ledelsesfunktion

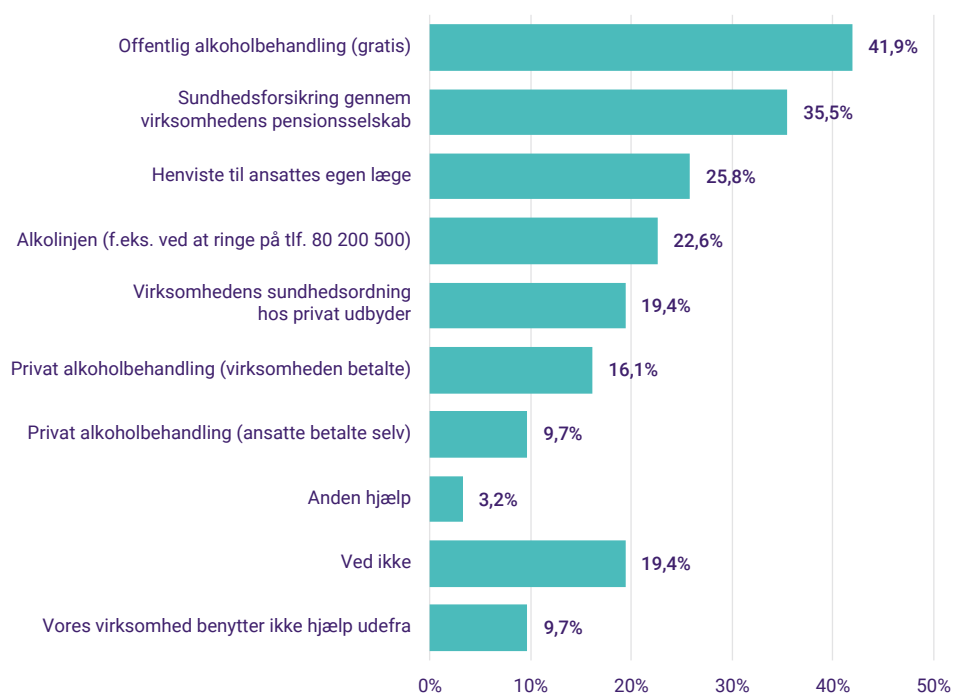
I ovenstående citat siger Fie, at der bliver taget en samtale om alkoholproblemer med den pågældende ansatte allerede ved en mistanke om alkoholproblemer. Dertil fremgår det af flere af de kvalitative interviews, at virksomhederne vil gå langt for deres ansatte og generelt investerer meget i at fastholde dem. F.eks. er der en af interviewpersonerne, som fortæller, at virksomheden foruden alkoholbehandling finansierer samtaleterapi til ansatte med alkoholproblemer, da det efter deres mening er vigtigt at kigge på det hele menneske, fordi afhængighed kommer af en årsag.

### Hjælp og støtte til at håndtere en alkoholrelateret hændelse

Blandt de adspurgte i spørgeskemaundersøgelsen, der har svaret, at de har haft alkoholrelaterede hændelser på arbejdspladsen, svarer 41,9 pct., at deres virksomhed har benyttet sig af offentlig alkoholbehandling til at håndtere en alkoholrelateret hændelse (se figur 16). 35,5 pct. af de adspurgte svarer, at de har benyttet sundhedsforsikringen gennem virksomhedens pensionselskab, og 25,8 pct. har henvist deres ansatte til de ansattes egen læge.

Til sammenligning var der, som tidligere vist i figur 11, 56,4 pct. af de adspurgte, der angav, at de som en del af arbejdspladsens alkoholpolitik tilbyder hjælp og støtte til ansatte med alkoholproblemer i form af sundhedsforsikringen gennem virksomhedens pensionselskab, og 51,3 pct., der svarede, at de som en del af arbejdspladsens alkoholpolitik tilbyder hjælp og støtte til ansatte med alkoholproblemer i form af offentlig alkoholbehandling. Der er således lidt flere virksomheder, der i praksis benytter sig af hjælp og støtte til deres ansatte gennem den offentlige alkoholbehandling.





**Figur 16: Hvilke af følgende muligheder for hjælp og støtte har jeres arbejdsplads benyttet til at håndtere en alkoholrelateret hændelse? (n=31)**

*Delpopulation: Figuren inkluderer kun svar fra de deltagere, som har svaret ja til at de har en alkoholpolitik på arbejdspladsen. Procentsatserne summerer til mere end 100 pct., da deltagerne har mulighed for at sætte flere kryds.*

Af figur 16 fremgår det desuden, at 22,6 pct. af de adspurgte har benyttet sig af hjælp og støtte hos Alkolinjen. Fra de interviewpersoner, der ligeledes har benyttet Alkolinjen til at håndtere alkoholrelaterede hændelser på arbejdspladsen, ved vi bl.a., at de fik råd og vejledning som arbejdsgivere til at tage en samtale om alkoholproblemer samt fik anvist et behandlingstilbud til den ansatte med alkoholproblemer. Derudover fik nogle af virksomhederne hjælp af Alkolinjen til at udarbejde en alkohol- og rusmiddelpolitik.



### Alkolinjen – anonym og gratis rådgivning

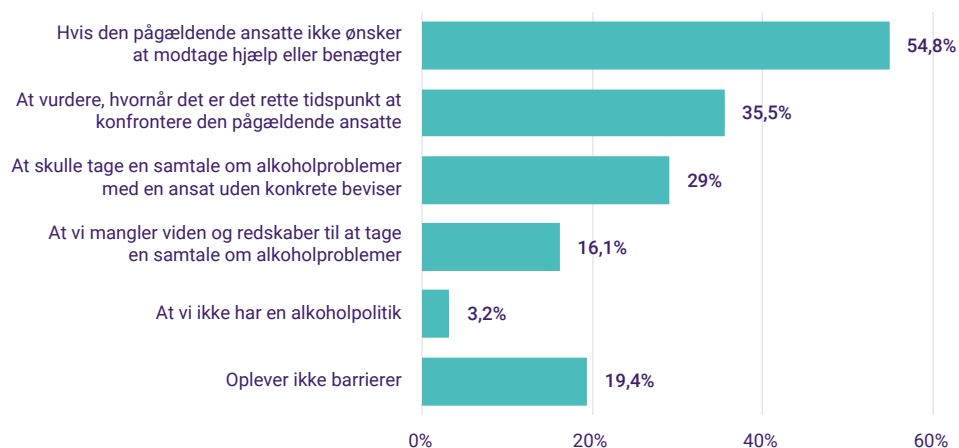
Alkolinjen er Danmarks eneste landsdækkende telefonrådgivning om alkoholproblemer, bemandet af professionelle rådgivere.

Du kan kontakte Alkolinjens rådgivere på tlf. 80 200 500 eller blive ringet op af en rådgiver ved at sende en SMS med teksten 'Alkohol' til 1231. På [alkolinjen.dk](http://alkolinjen.dk) kan du desuden finde gode råd og viden om alkoholproblemer, behandling og tilbud til pårørende eller benytte Alkolinjens chatfunktion.

Alkolinjen er drevet af Alkohol & Samfund i samarbejde med Sundhedsstyrelsen (13).

### En svær balance: Oplevede barrierer i håndteringen af en alkoholrelateret hændelse

En af de største barrierer i forhold til at håndtere en alkoholrelateret hændelse er ifølge 54,8 pct. af de adspurgte i spørgeskemaundersøgelsen, hvis den pågældende ansatte ikke ønsker at tage imod hjælp eller benægter problemet (se figur 17).



**Figur 17: Hvad oplever du som de største barrierer i forhold til at håndtere en alkoholrelateret hændelse? (n=31)**  
Delpopulation: Figuren inkluderer kun svar fra de deltagere, som har svaret ja til at de har en alkoholpolitik på arbejdspladsen. Procentsatserne summerer til mere end 100 pct., da deltagerne har mulighed for at sætte flere kryds.

Den samme barriere opleves også hos flere af interviewpersonerne. De fortæller alle om den frustration, det er, at man ikke kan tvinge nogen til noget, de ikke vil, eller som de endnu ikke selv har erkendt som værende et problem. Dette til trods for arbejdsgivers intentioner om at ville fastholde en skattet medarbejder, som det tydeligt fremgår af følgende citat:

„Og det er også svært, hvordan man skal reagere som leder, synes jeg, fordi [vedkommende, red.] var en rigtig dygtig [medarbejder, red.]. Jeg vil rigtig gerne beholde [vedkommende, red.], men jeg kunne simpelthen ikke overtale [vedkommende, red.] til at få hjælp, og jeg prøvede, og min [kollega, red.] prøvede også at overtale [vedkommende, red.] til at få hjælp. Men man skal jo ville tage imod hjælp. [...] Jeg har det stadigvæk som et stort nederlag, at det ikke lykkedes mig at fastholde [vedkommende, red.]. [...] Så nogle gange ville jeg have ønsket, at jeg havde nogle håndtag, hvor jeg kunne tvinge [vedkommende, red.] lidt mere, men det kunne jeg ikke.“

– Gitte, øverste ledelse

En anden af de største barrierer i forhold til at håndtere en alkoholrelateret hændelse er ifølge 35,5 pct. at vurdere det rette tidspunkt til at konfrontere en ansat med et potentielt alkoholproblem (se figur 17). Det samme gør sig gældende hos flere af interviewpersonerne, der sætter spørgsmålstegn ved, hvornår man som arbejdsgiver bør gå ind og blande sig i sine ansattes gøremål og laden. I det følgende citat sætter en af interviewpersonerne ord på den berøringsangst, som flere af interviewpersonerne forbinder med det at skulle tage en samtale om alkoholproblemer med en ansat:

*„Hvornår kan du blande dig, hvis det ikke påvirker dit arbejde? Som arbejdsplads vil jeg sindsygt gerne hjælpe folk, selvom det ikke påvirker deres arbejde, fordi hvis 'Kim' går rundt og har ondt i knæet, det behøver ikke at betyde noget for [hans arbejde, red.], men det er sjovere for ham at gå på arbejde, hvis han ikke har ondt i knæet. Så den er sådan lidt. Hvor tæt skal man gå, og hvor tæt kan man gå? [...] Jeg synes da, det er svært, altså jeg synes ikke, det er nemt. Det kan godt være, jeg kan gå hen og gøre det, og at jeg har mod på at gøre det, men det er jo svært, og det er enormt grænseoverskridende, altså det er det jo.“*

– Annette, hr

Annette benytter her et eksempel med en ansat, der har knæproblemer, til at illustrere, hvordan et alkoholproblem ikke nødvendigvis behøver at påvirke den ansattes arbejdsindsats, men at det ikke gør det mindre vigtigt at tage hånd om problemet, fordi det stadigvæk påvirker medarbejderen. Til trods for at det kan være grænseoverskridende at skulle tale med den ansatte om problemet. Annette uddyber senere, at man godt kan tillade sig at blande sig som arbejdsgiver. Særligt hvis den ansattes problemer går ind og påvirker arbejdet, da der i så fald ikke længere alene er tale om en privatsag, hvilket understreges i de følgende to citater:

*„Hvis det er noget, hvor det påvirker arbejdet, så er vi nødt til at tage den, men det er det, jeg mener med [vedkommende, red.], som jeg havde der. Det var ikke begyndt at påvirke arbejdet, men det ville det jo gøre, hvis ikke vi tog den. Altså det kunne jeg jo frygte i hvert fald. Ja, så vi ender jo der, hvis ikke man gør noget.“*

– Annette, hr

*„Det går jo også udover kolleger, kan man sige jo også. Det er også et problem for den resterende del af organisationen. Den skal man også tage hensyn til.“*

– Jane, hr

I det første citat fremhæver Anette, hvordan en proaktiv tilgang kan foregribe, at en alkoholrelateret hændelse udvikler sig til mere og kommer til at påvirke den ansattes arbejde, imens Jane i det andet citat pointerer, at alkoholrelaterede problemer også kan gå hen og påvirke både kolleger og resten af virksomheden, og derfor bør der tages hånd om dem i tide.

### Om at handle på en mistanke

En ting er at tage hul på en samtale med en ansat om alkoholproblemer. At skulle gøre det uden konkrete beviser, i form af synlige tegn på, at den ansatte har drukket alkohol i arbejdstiden, kan være anderledes svært. 29 pct. af de adspurgte i spørgeskemaundersøgelsen angiver det at handle udelukkende på en mistanke som en af de største barrierer i forhold til at håndtere en alkoholrelateret hændelse på arbejdspladsen (se figur 17). Selvsamme barriere fylder også hos flere af interviewpersonerne, hvilket beskrives levende i de følgende to citater:

*„Det kan jo være svært at se. Hvis jeg nu ser 'Kim' gå rundt og halte, så kan jeg sige 'Prøv og hør, Kim, tror du ikke, du skal ringe til sundhedssikringen med det knæ der?' Altså det kan jeg ligesom, eller 'Den der skulder, du altid sidder og masserer, tror du ikke, du skal ringe og prøve at se, om de kan hjælpe dig?', men jeg kan jo ikke se det. Jeg kan jo ikke se, om de har en udfordring, medmindre de kommer selv og siger det, eller nogle andre måske siger det. Altså 'Han sidder altid og lugter af Gammel Dansk' eller sådan noget, hvis nu der kom nogle og sagde det. Så det der med, at du ikke sådan kan se, om det er der“*

– Annette, hr

*„Hvis man lige kunne tage en situation, hvor man enten kunne se eller høre, at [vedkommende, red.] var beruset, eller man kunne dufte, at [vedkommende, red.] havde indtaget noget, at man så kunne spørge [vedkommende, red.], om [vedkommende, red.] havde et problem, [som vedkommende, red.] havde brug for hjælp til. [...] Altså vi kan ikke arbejde på mistanker, vi er nødt til at have nogle beviser for, at det er rigtigt, at der er det her problem. Ellers så kan vi ikke gå ind i det, fordi vi kan godt prøve at tale med folk, men der er jo ikke nogen [der af sig selv siger, red.] [...] 'jamen, det er rigtigt. Jeg har et problem, jeg vil gerne have noget hjælp'. De benægter jo.“*

– Dorte, anden ledelsesfunktion

Anette vender i første citat tilbage til eksemplet med et dårligt knæ for at anskueliggøre udfordringen ved at spotte et alkoholproblem hos en ansat, da det kan være langt mindre synligt end et knæproblem og dermed sværere at handle på som arbejdsgiver. Alt imens det andet citat fra Dorte er et godt eksempel på, hvilke tegn der er med til at synliggøre et alkoholproblem og dermed bestyrke arbejdsgivers mistanke.

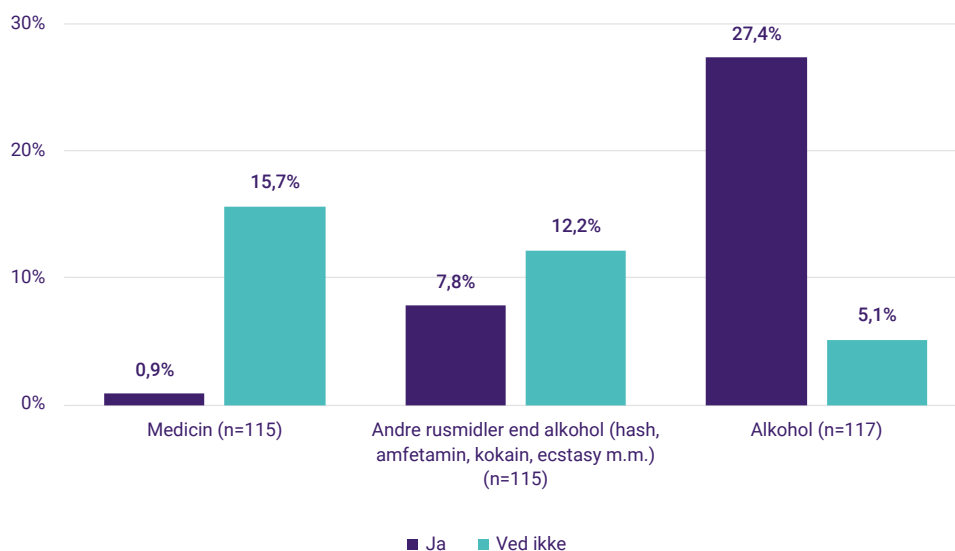
For 16,1 pct. af de adspurgte i spørgeskemaundersøgelsen er en af de største barrierer desuden, at de ikke føler sig klædt ordentligt på til at kunne tage en samtale med en ansat om alkoholproblemer (se figur 17). De mangler ganske enkelt den rette viden og de rette redskaber.

### Forekomsten af hændelser med medicin og andre rusmidler på arbejdspladsen

0,9 pct. af de adspurgte angiver, at de har haft hændelser forårsaget af medicin på arbejdspladsen. 7,8 pct. af de adspurgte angiver, at de har haft hændelser forårsaget af andre rusmidler end alkohol på deres arbejdsplads (se figur 18). Til sammenligning er det, som vist nedenfor i figur 18, 27,4 pct. af de adspurgte, der har haft alkoholrelaterede hændelser på arbejdspladsen (se desuden figur 12).



Sammenholdt med antallet af adspurgte, der ikke ved, om de har haft nogen alkoholrelaterede hændelser på deres arbejdsplads (5,1 pct.), er der desuden flere blandt de adspurgte, der svarer, at de ikke ved, om der har været nogen hændelser forårsaget af medicin (15,7 pct.) eller andre rusmidler end alkohol (12,2 pct.) på deres arbejdsplads. Det store antal 'ved ikke'-besvarelser kan hænge sammen med, at andre rusmidler og rusmiddelbrug af medicin er ulovligt i Danmark og derfor ikke lige så synligt som alkohol (12).



Figur 18: Har I haft nogle hændelser på arbejdspladsen forårsaget af medicin eller andre rusmidler? (n=115) Har I haft nogle alkoholrelaterede hændelser på arbejdspladsen? (n=117)

Ca. halvdelen af de virksomheder, der blev interviewet i forbindelse med undersøgelsen, har minimum haft én hændelse forårsaget af medicin eller andre rusmidler på arbejdspladsen. Læs to casebeskrivelser i bilag 3 for flere detaljer om hændelser forårsaget af medicin og andre rusmidler på arbejdspladsen, samt hvordan virksomhederne håndterede hændelserne.



### En hændelse forårsaget af medicin eller andre rusmidler end alkohol

Med en hændelse forstås her en begivenhed, hvor medicin eller andre rusmidler er den direkte eller en medvirkende årsag til skade eller risiko for skade på en eller flere ansatte. Skaden kan være psykisk og/eller fysisk (f.eks. en ansat, der møder påvirket op på arbejde, har et rusmiddelproblem eller er afhængig, har grænseoverskridende adfærd eller på anden vis er årsag til f.eks. slagsmål til en firmafest).

Ifølge dansk narkotikalovgivning er det forbudt at indføre, udføre, sælge, købe, udlevere, modtage, fremstille, forarbejde og besidde stoffer – medmindre de bruges medicinsk eller til forskning. Narkotikalovgivningen gælder også receptpligtig medicin, som bruges som rusmiddel (12).

### Opsummering

- 27,4 pct. af de adspurgte i spørgeskemaundersøgelsen angiver, at de har haft en eller flere alkoholrelaterede hændelser på deres arbejdsplads.
- 64,5 pct. svarer, at de ansatte, der var årsag til de alkoholrelaterede hændelser, mødte påvirket op på arbejde, og 41,9 pct. svarer, at de ansatte var involveret i en hændelse til et socialt arrangement.
- 45,2 pct. angiver, at der var tale om pinlig opførsel i forbindelse med den alkoholrelaterede hændelse på deres arbejdsplads, 25,8 pct. angiver, at der var tale om krænkende handlinger, og 12,9 pct., at der var tale om seksuel chikane.
- 25,8 pct. svarer, at de alkoholrelaterede hændelser på deres arbejdsplads har haft konsekvenser for virksomheden i form af forringet arbejdskvalitet eller produktionstab, 16,1 pct. svarer, at det har påvirket virksomhedens image udadtil negativt, og 9,7 pct., at det har haft en negativ påvirkning af kunderelationer.
- Den typiske arbejdsgang i forhold til at håndtere ansatte med alkoholproblemer indbefatter en samtale med nærmeste leder, hvor der tages stilling til det videre forløb, oftest med afsæt i virksomhedens alkoholpolitik og dertilhørende tilbud om hjælp og støtte.
- 41,9 pct. angiver, at de har benyttet offentlig alkoholbehandling til at håndtere en alkoholrelateret hændelse på deres arbejdsplads, imens 22,6 pct. angiver, at de har benyttet Alkolinjen.
- 54,8 pct. oplever det som en stor barriere, hvis den pågældende ansatte ikke ønsker at modtage hjælp eller benægter, imens 35,5 pct. oplever det som en stor barriere at vurdere, hvornår det er det rette tidspunkt at konfrontere den pågældende ansatte.





# Anbefalinger til virksomheder

---

Der er store gevinster at hente for virksomheder, der forebygger og håndterer alkohol- og rusmiddelproblemer på arbejdspladsen. Det gælder arbejdsmiljøet, medarbejdertrivsel, produktiviteten og sygefraværet. Alkohol & Samfund har derfor udarbejdet en række anbefalinger til danske virksomheder på baggrund af rapporten. Anbefalingerne skal være med til at sikre forebyggelse af alkoholproblemer på arbejdspladsen og gøre det nemmere at håndtere hændelser med alkohol eller rusmidler, hvis de opstår.

## Udarbejd en alkohol- og rusmiddelpolitik

En alkohol- og rusmiddelpolitik skaber klare retningslinjer for brug af alkohol på arbejdspladsen, som bidrager til at forebygge hændelser. Samtidig kan du som arbejdsgiver henvise til virksomhedens alkoholpolitik, hvis der skulle opstå alkoholrelaterede hændelser på arbejdspladsen, der kræver håndtering. Klare retningslinjer for alkohol på arbejdspladsen kan desuden være med til at sikre en kultur på arbejdspladsen, hvor de ansatte går til ledelsen, hvis de udvikler et alkoholproblem, uden frygt for at miste deres job samt at kolleger siger til, hvis de er bekymrede for hinanden. Sørg for at revidere politikken med jævne mellemrum, så dokumentet er dynamisk og passer til virksomheden og medarbejderne.

- Inddrag medarbejdere i processen. Ved at gå i dialog med de medarbejdere, sikrer I et samlet ejerskab til virksomhedens alkoholpolitik og øger samtidig sandsynligheden for, at politikken bliver implementeret og efterlevet.
- Tag stilling til, hvilke sammenhænge alkohol er tilladt på arbejdspladsen. Overvej bl.a. hvilke regler, der gælder om alkohol i forbindelse med hjemmearbejde, kundeopgaver samt hvor tilgængeligt alkohol skal være i kantinen, til fredagsbarer og om alkohol må indgå i gaver til ansatte.
- Udarbejd procedurer for hændelser og alkoholproblemer blandt ansatte som en del af alkoholpolitikken.
- Udpeg og uddan lokale nøglepersoner, der har ansvaret for at alkoholpolitikken implementeres, og som er uddannet til at tage hånd om det, hvis en ansat har eller udvikler et alkoholproblem.

## Tag hånd om alkoholrelaterede hændelser

Det er vigtigt, at du som arbejdsgiver griber ind og håndterer en alkoholrelateret hændelse på arbejdspladsen så hurtigt som muligt. Det kræver en aktiv indsats fra ledelsens side at forholde sig til hændelser og få dem talt igennem, så de ikke påvirker arbejdsmiljøet. Udarbejd aftaler og en handleplan i samarbejde med den ansatte, så der er klare rammer og begge parter er enige om konsekvenser for gentagelser.



### **Inkluder en arbejdsgang til at håndtere alkoholproblemer hos ansatte i politikken**

Man må gerne stille krav som arbejdsgiver, når der er problemer med alkohol hos en ansat. Det kan for eksempel være om forlængelse af sygemeldinger eller krav om forløb i et rusmiddelcenter. Diskuter i ledelsen, hvordan I vil håndtere situationer og hvilken hjælp og støtte I vil tilbyde, hvis der er formodning om, at en ansat har problemer med alkohol samt hvem, der har ansvaret i forhold til at håndtere sagen. Nedskriv også hvilke behandlingstilbud I som virksomhed henviser til. En nedskrevet arbejdsgang med konkrete procedurer til håndtering af alkoholproblemer blandt ansatte giver dig som arbejdsgiver også et klart mandat ved tvivlsspørgsmål, hvor den ansatte f.eks. ikke ønsker at tage imod hjælp eller benægter at problemet eksisterer.

- For mennesker med alkoholproblemer er tilbagefald normalt og bør ikke medføre afskedigelse, hvis andre aftaler med arbejdspladsen, er overholdt. Har den ansatte været i behandling, kan du opfordre til at kontakte behandlingsstedet med henblik på hurtig indgriben og tilbagefaldsbehandling.
- Det kan påvirke arbejdsmiljøet og trivslen på arbejdspladsen, når en ansat har et alkoholproblem. Husk derfor at tale med de nærmeste kolleger om mulige løsninger.

### **Synliggør jeres alkohol- og rusmiddelpolitik og håndtering af hændelser**

Det øger sandsynligheden for at ansatte handler, hvis der opstår alkoholrelaterede hændelser på arbejdspladsen, når alle kender virksomhedens politik. Politikken kan f.eks. stå på jeres hjemmeside/intranet, i personalehåndbogen og i information til nyansatte. Det er vigtigt, implementeringen af indsatsen ses som en dynamisk og vedvarende proces, der løbende skal vedligeholdes. Tag gerne politikken op på et personalemøde på årlig basis.

### **Kontakt Alkolinjen på tlf. 80 200 500 for hjælp til konkrete sager**

Alkolinjen kan hjælpe med gode råd til at tage snakken med en medarbejder og til at finde den rette behandling til personen.

### **Skab alkoholfrie og inkluderende fællesskaber**

Overvej, hvor meget alkohol bør fylde til sociale arrangementer på arbejdspladsen. Fællesskaberne bør være inkluderende for alle - også de ansatte, der ikke drikker alkohol. Hvis der bliver serveret alkohol til arrangementer i virksomheden, bør der også blive tilbudt alkoholfrie alternativer.

### **Tag stilling til rammerne omkring de sociale arrangementer på arbejdspladsen**

Som virksomhed er I med til at sætte rammerne og skabe festkulturen på arbejdspladsen. Det er derfor vigtigt at skabe tydelige rammer for, hvornår der er tale om en firmafest, hvor længe den varer samt at rammerne bliver meldt klart ud til de ansatte på forhånd. Virksomheden skal herudover gøre det klart overfor de ansatte, hvor det sikkerhedsmæssige ansvar ligger, når virksomheden udskænker alkohol.



#### **Få hjælp til at udarbejde eller revidere alkohol- og rusmiddelpolitik**

Vil du have professionel hjælp til at gennemgå, udvikle eller revidere din arbejdsplads' politik for alkohol og andre rusmidler? Alkohol & Samfund har erfaring med at udforme alkohol- og rusmiddelpolitikker fra både store og små virksomheder, hvor vi også har været med til at uddanne nøglepersoner. Læs mere på Alkohol & Samfunds hjemmeside







# Konklusion

---

Alkohol & Samfunds pilotundersøgelse om alkohol på arbejdspladsen i danske virksomheder giver et indblik i, hvilken kultur og hvilke regler virksomhederne har i forhold til alkohol, samt hvor mange virksomheder der har oplevet alkoholrelaterede hændelser, og hvordan de har håndteret dem. Undersøgelsen repræsenterer et mindre udsnit af både små og store virksomheder i Danmark inden for en lang række forskellige brancher, og vi mener derfor, at undersøgelsen giver et godt bud på, hvad der skal til for at sikre den bedste hjælp og støtte til virksomheder, der oplever udfordringer med alkohol på arbejdspladsen. Dog uden at vi kan generalisere på baggrund af resultaterne.

## Arbejdspladsernes alkoholkultur

Resultater fra vores spørgeskemaundersøgelse viser, at der stadig bliver drukket alkohol på de fleste danske arbejdspladser, både i og uden for arbejdstiden. Samtidig viser spørgeskemaundersøgelsen, at alkohol bliver indtaget i mange sammenhænge, og at alkohol for mange virksomheder er en vigtig del af deres fejring og fester.

34,1 pct. af de adspurgte i spørgeskemaundersøgelsen svarer, at der bliver drukket alkohol et par gange om året, sædvanligvis til julefrokoster og sommerfester. På nogle arbejdspladser bliver der desuden drukket alkohol på firmature, til fredagsbarer eller i form af fyraftensøl. Men vores undersøgelse viser også, at der er flere steder, hvor alkohol bliver indtaget på arbejdspladsen i hverdagene – og nogle steder op til flere gange om måneden eller hver uge.

Fra de kvalitative interviews kan vi konkludere, at det er samværet med kollegerne, der gør de sociale sammenkomster og fester på arbejdspladsen vigtige, og ikke alkoholen. De sociale arrangementer er med til at styrke virksomheden som helhed i det daglige arbejde. Undersøgelsens samlede resultater fra de kvalitative interviews og spørgeskemaundersøgelsen viser desuden, at der i flere virksomheder er et stadig større fokus og en stadig større efterspørgsel på alkoholfrie alternativer, så alle kan føle sig inkluderet, uanset om de drikker alkohol eller ej. Fund fra de kvalitative interviews viser samtidig, at virksomhedernes valg om at udskænke alkoholfrie alternativer ikke altid er lige synligt for samtlige ansatte, hvorfor virksomhederne kan styrke inklusionen ved at tydeliggøre de alkoholfrie muligheder.

## Arbejdspladsernes regler om alkohol

53,7 pct. af de adspurgte i spørgeskemaundersøgelsen angiver, at de har en selvstændigt nedskrevet alkoholpolitik på deres arbejdsplads. De kvalitative interviews i vores undersøgelse viser, at flere af virksomhederne har en alkoholpolitik af sikkerhedsmæssige årsager, hvis der eksempelvis bliver arbejdet med maskiner eller forekommer transportkørsel eller omsorgsarbejde. I andre virksomheder har de fået en alkoholpolitik ud fra et behov for at have noget konkret at kunne henvise til i forbindelse med alkoholrelaterede udfordringer på arbejdspladsen eller som et resultat af en alkoholrelateret hændelse. Ifølge 69,2 pct. af de adspurgte i vores spørgeskemaundersøgelse, der ikke har en nedskrevet alkoholpolitik, skyldes det omvendt, at de endnu ikke har haft udfordringer med alkoholrelaterede hændelser eller alkoholproblemer på deres arbejdsplads.

Af vores spørgeskemaundersøgelse fremgår det endvidere, at virksomheder med en selvstændigt nedskrevet alkoholpolitik som en del af deres alkoholpolitik oftest har udspecificeret formålet, samt i hvilke situationer det er tilladt at drikke alkohol på arbejdspladsen. Kun 10,8 pct. af de adspurgte i spørgeskemaundersøgelsen angiver, at de benytter sig af en nøglepersonsordning. Omvendt fremgår det af de kvalitative interviews, at det er en god løsning med en nøglepersonsordning, idet alle ansatte ved, hvem de kan gå til, hvis behovet for hjælp til alkoholproblemer opstår.

De to løsninger, der oftest benyttes af de virksomheder i vores spørgeskemaundersøgelse, der har besluttet at tilbyde hjælp og støtte til ansatte med alkoholproblemer, er ifølge 56,4 pct. sundhedsforsikring gennem virksomhedens pensionselskab og ifølge 51,3 pct. den offentlige alkoholbehandling. En konkret alkoholpolitik med udspecificerede hjælpemuligheder udgør ifølge fund fra de kvalitative interviews generelt et stærkt arbejdsredskab til at håndtere udfordringer med alkohol på arbejdspladsen. Resultater fra de kvalitative interviews viser også, at det kræver en aktiv indsats fra virksomhedens side at sikre en succesfuld implementering af alkoholpolitikken.

### Alkoholrelaterede hændelser på arbejdspladserne

For virksomhederne kan et højt alkoholforbrug hos en ansat eller udfordringer med alkohol på arbejdspladsen bl.a. have omkostninger i form af øget fravær, nedsat arbejds kvalitet og arbejdsulykker. Ca. en tredjedel af virksomhederne i vores spørgeskemaundersøgelse har haft alkoholrelaterede hændelser på deres arbejdsplads. 64,5 pct. af dem beretter om hændelser, hvor ansatte mødte berusede op på arbejde, og 41,9 pct. beretter om, at de ansatte var involveret i en hændelse til et socialt arrangement på arbejdspladsen. Eksempelvis med personskade til følge. Den hyppigste type hændelse på arbejdspladsen er ifølge 45,2 pct. af de adspurgte i vores spørgeskemaundersøgelse pinlig opførsel, men også krænkende handlinger som ydmygelser eller ubehagelige drillerier samt seksuel chikane bliver nævnt. De alkoholrelaterede hændelser har desuden haft konsekvenser for flere af virksomhederne i vores undersøgelse. Her har 25,8 pct. af de adspurgte i spørgeskemaundersøgelsen oplevet forringet arbejds kvalitet eller produktionstab, og 22,6 pct. har oplevet forringet arbejdsmiljø med mere sygefravær. Dertil har 16,1 pct. oplevet, at alkoholrelaterede hændelser har haft en negativ påvirkning på virksomhedens image udadtil, og 9,7 pct., at de påvirkede deres kunderelationer negativt.

Tal fra vores spørgeskemaundersøgelse viser, at 41,9 pct. af virksomhederne benyttede sig af hjælp og støtte fra den offentlige alkoholbehandling og 35,5 pct. af sundhedsforsikringen igennem deres pensionselskab, når de skulle hjælpe ansatte med alkoholproblemer. Det er tydeligt i de kvalitative interviews i vores undersøgelse, at virksomhederne vil gå langt for deres ansatte og gerne investerer i en skattet medarbejder. Flere af interviewpersonerne i de kvalitative interviews fortæller desuden, at de har modtaget råd og vejledning til at håndtere alkoholrelaterede udfordringer hos Alkolinjen.

Ifølge resultater fra vores spørgeskemaundersøgelse er en af de største barrierer i forhold til at håndtere en alkoholrelateret hændelse, når den ansatte ikke ønsker at tage imod hjælp eller benægter problemet. Dertil er det for 35,5 pct. af de adspurgte i undersøgelsen svært at vurdere, hvornår det er det rette tidspunkt at konfrontere den ansatte, og for 29 pct. af de adspurgte er det svært at skulle tage en samtale med en ansat uden konkrete beviser på alkoholproblemet. Barrierer, der ifølge interviewpersonerne i de kvalitative interviews bl.a. medfører frustration over ikke at kunne hjælpe, og hvor der opleves en vis grad af berøringsangst i kraft af spændingsfladen mellem privat- og arbejdsliv.

### Hændelser med medicin og andre rusmidler på arbejdspladserne

Vores spørgeskemaundersøgelse viser desuden, at hændelser på arbejdspladsen forårsaget af medicin eller andre rusmidler end alkohol ikke er nær så udbredt i de medvirkende virksomheder som alkoholrelaterede hændelser. Andre rusmidler samt rusmiddelbrug af medicin er ulovligt i Danmark, og der er derfor større mørketal og endnu større barrierer forbundet med at håndtere emnet på arbejdspladserne. Dette kan bl.a. være med til at forklare det store antal af deltagere i spørgeskemaundersøgelsen, der ikke har kendskab til hændelser på arbejdspladsen forårsaget af medicin eller andre rusmidler end alkohol.

Alkohol & Samfund vurderer på baggrund af undersøgelsens samlede resultater, at der fortsat er behov for yderligere at afdække alkohol på arbejdspladsen i danske virksomheder, samt at der kan være et potentiale i at igangsætte indsatser, der kan støtte danske virksomheder i deres arbejde med alkohol og alkoholproblemer på arbejdspladsen.

## Litteraturliste

---

1. Different Dimensions of Alcohol Use and the Burden of Disease – an Update. *Addiction*, 112, juni 2017, s. 968-1001.
2. Sundhedsstyrelsen. *Danskernes sundhed – Den Nationale Sundhedsprofil 2021*. København: Sundhedsstyrelsen, 2022.
3. Kjellberg, J. & Aavang Poulsen, C. *Samfundsøkonomiske omkostninger forbundet med alkoholverbrug*. København: KORA, 2014.
4. Roman, P.M. & Blum, T.C. The Workplace and Alcohol Problem Prevention. *Alcohol Research & Health*, vol. 26, nr. 1, 2002.
5. Sundhedsstyrelsen. *Fokus på alkohol – alkoholpolitik og alkoholproblemer på arbejdspladsen*. København: Sundhedsstyrelsen, 2008.
6. Alkohol & Samfund. *Befolkningsundersøgelse 2022*. Alkohol & Samfund (upubliceret), 2022.
7. *Dryckeskultur så in i Norden*. Stockholm: IQ, 2022.
8. Kvale, S. *Interview – en introduktion til det kvalitative forskningsinterview*. København: Hans Reitzels Forlag, 1997.
9. Mason, J. *Qualitative Researching*. London: SAGE Publications Ltd., 2002.
10. Olsen, H. Analysestrategier og kvalitetssikring. I: Olsen, H. (red.), *Kvalitative kvaler*, s. 134-142. København: Akademisk Forlag, 2002.
11. Alkohol & Samfund. Hvilken alkoholbehandling virker (bedst)? *alkohologsamfund.dk*, 26. februar 2020. <https://alkohologsamfund.dk/nyheder/hvilken-alkoholbehandling-virker-bedst> (besøgt 8. marts 2023).
12. Sundhedsstyrelsen. Hvad siger loven om stoffer? *altomstoffer.dk*. <https://altomstoffer.dk/artikler/hvad-siger-loven-om-stoffer> (besøgt 8. marts 2023).
13. Alkohol & Samfund. Alkolinjen. *alkohologsamfund.dk*. <https://alkohologsamfund.dk/alkolinjen> (besøgt 8. marts 2023).

# Bilag

## Bilag 1: Interviewguide

Tema	Interviewspørgsmål	Uddybende spørgsmål
<b>Præsentation</b>		
Baggrund	Kan du indledningsvis kort fortælle hvad du hedder, hvor du arbejder, hvad du er ansat som samt hvor længe du har været ansat, der hvor du arbejder?	<i>Andre funktioner; Er du TR eller AMR på din arbejdsplads?</i>  <i>Hvor mange ansatte er der i virksomheden?</i>
<b>Alkoholforbrug og -politik samt hændelser på arbejdspladsen</b>		
Alkohol på arbejdspladsen	I hvilke sammenhænge, bliver der drukket alkohol på jeres arbejdsplads?	<i>(Er det kun ifm. sociale arrangementer, at der bliver drukket alkohol på jeres arbejdsplads eller) indgår alkohol (også) i andre sammenhænge på jeres arbejdsplads? Hvilke?</i>  <i>Eksempler på mulige sammenhænge, hvor alkohol kan indgå:</i> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Som en del af arbejdsdagen?</li> <li>- I ydertimerne på alm. hverdage?</li> <li>- Ved sociale sammenkomster og særlige lejligheder (fejring fx jubilæer og runde fødselsdage, fester fx julefrokoster og sommerfester / skovture, personaleklubber, firmarejser/-ture o.lign.)?</li> <li>- I andre sammenhænge (gaver til oplægsholdere / afskedsgaver / fødselsdagsgaver / jubilæumsgaver, div. kundepleje)?</li> </ul>
	Prøv at fortælle om det seneste sociale arrangement I havde på arbejdspladsen, hvor der indgik alkohol. Hvordan foregik det?	<i>Hvordan var stemningen op til arrangementet?</i>  <i>Hvad blev der snakket om til frokosten inden festen?</i>  <i>Blev der snakket om festen efterfølgende?</i>  <i>Blev der snakket om hvem der var fulde?</i>  <i>Er der generelt en opfattelse af at det er noget man kan snakke åbent om på jeres arbejdsplads, eller er det mere noget der viskes om i krogene?</i>  <i>Er der nogle ansatte der ikke deltager til arrangementer? Ved du hvorfor?</i>
Alkoholrelaterede hændelser på arbejdspladsen	Har I haft nogle hændelser på arbejdspladsen, pga. alkohol?	Hvis ja; <i>Hvad skete der?</i>
	Hvad med andre rusmidler?	<i>Hvad gjorde I helt konkret?</i>



	<p>Oplever I at brugen af andre rusmidler hænger sammen med alkoholindtag?</p>	<p>På hvilken måde påvirkede det jeres arbejdsplads?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Arbejdsmiljø? (nedsat trivsel og sygefravær)</li> <li>- Forringet arbejdskvalitet? / Drift og omsætning? (produktionstab)</li> <li>- Medarbejderstab? (flugt og fyringer)</li> <li>- Arbejdsulykker?</li> <li>- Virksomhedens image?</li> <li>- Upassende situationer?</li> </ul>
	<p>Har I på noget tidspunkt haft en ansat, der havde et alkoholproblem?</p> <p>Hvad med andre rusmidler? Oplever I at brugen af andre rusmidler hænger sammen med alkoholindtag?</p>	<p>Hvis ja;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <i>Hvordan blev I opmærksomme på det?</i></li> <li>- <i>Hvad gjorde I helt konkret?</i></li> <li>- <i>Hvilke overvejelser gjorde du/I jer, da I skulle håndtere situationen?</i></li> <li>- <i>Hvad gjorde det nemmere eller sværere at håndtere situationen? (fx oplevede barrierer ift. at tage snakken med den ansatte og hvad der ville have hjulpet? – bange for at tage fejl / mangler beviser?)</i></li> <li>- <i>Fik I hjælp (udefra)? Fra hvem? Hvad fik I hjælp til? Virkede det?</i></li> </ul> <p>Hvis hjælp fra A&amp;S/Alkolinjen; Hvordan fandt du/I frem til os?</p> <p>Er der forskel på hvilken ansat, der er tale om? (fx hierarkisk eller ift. relationer? Fx hvad gør ham til en nøgleperson eller hvad gør det så særligt slemt at det var ham?)</p>
	<p>Hvilke erfaringer har I med situationer, hvor I var i tvivl om en ansat havde et alkoholproblem?</p> <p>Hvad med andre rusmidler?</p>	<p>Hvis erfaringer;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <i>Hvad gjorde I helt konkret?</i></li> <li>- <i>Hvilke overvejelser gjorde du/I jer, da I skulle håndtere situationen?</i></li> <li>- <i>Hvad gjorde det nemmere eller sværere at håndtere situationen? (fx oplevede barrierer ift. at tage snakken med den ansatte og hvad der ville have hjulpet? – bange for at tage fejl/ mangler beviser?)</i></li> <li>- <i>Fik I hjælp (udefra)? Fra hvem? Hvad fik I hjælp til? Virkede det?</i></li> </ul> <p>Har den øgede mulighed for hjemmearbejde gjort en forskel? (ift. at opsøge en ansat – mindre synligt)</p>

Alkoholpolitik	Hvilke regler har I om alkohol og andre rusmidler på arbejdspladsen?	<p><i>Hvad går jeres regler mere konkret ud på?</i></p> <p><i>Hvad er årsagen til at I har de regler? (forebyggelse af arbejdsulykker mm?)</i></p> <p><i>Gælder reglerne for alle ansatte? (inkl. vikarer, ferieafløsere, elever, praktikanter, jobtræning, rengøring, kantine, underleverandører mm.)</i></p> <p><i>Har jeres regler ift. alkohol og andre rusmidler på arbejdspladsen virket efter hensigten?</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <i>Hvad har virket godt?</i></li> <li>- <i>Hvad har været svært?</i></li> <li>- <i>Hvad kunne have hjulpet i den/de situation(er)?</i></li> </ul> <p><i>Oplever I opbakning eller modstand ift. de regler, der er om alkohol og andre rusmidler på arbejdspladsen?</i></p> <p><i>Hvordan bliver man som ansat gjort opmærksom på jeres regler ift. alkohol og andre rusmidler på arbejdspladsen? (Ifm. nyansættelser, løbende på møder, nyhedsbreve mm?)</i></p> <p><i>Hvilken værdi oplever du, at jeres regler ift. alkohol og andre rusmidler på arbejdspladsen har for virksomheden? Snakker I om det udadtil også?</i></p> <p><i>Er det udspecificeret i et formelt notat eller en alkoholpolitik?</i></p>
	<p>Hvordan håndteres situationen, hvis en ansat har alkoholproblemer?</p> <p>Gælder det samme ift. andre rusmidler?</p>	<p><i>Er der en fast procedure? Hvad indebærer den? (fx hvad indebærer 'den fulde ordning' gennem sundhedsforsikringen?)</i></p> <p><i>Hvor ligger ansvaret ift. hvem der tager den svære samtale med en ansat, der har alkoholproblemer? Nøgle-/kontaktpersoner? (ledere, evt. udd. medarbejdere)</i></p> <p><i>Tilbyder jeres arbejdsplads hjælp til jeres ansatte? Hvilke tilbud om hjælp, har jeres arbejdsplads besluttet at give jeres ansatte? (hvordan er det finansieret – firmabetalt, selvbetalt, gratis tilbud? Går den ansatte i behandling på egen hånd eller med jer på sidelinjen?)</i></p>

		<p>Hvilke aftaler indgås med den ansatte ift. den ansattes arbejdssituation under og efter en evt. behandling? (arbejdsopgaver, hjemmearbejde, nedsat arbejdstid, tid til behandling mm)</p> <p>Hvilke konsekvenser er der ved at bryde regler og indgåede aftaler? (fyringsgrundlag?)</p>
	Fortsat <b>[MED]</b> alkoholpolitik]:	<p>Hvor længe har I haft jeres alkoholpolitik?</p> <p>Hvem har været med til at udarbejde jeres alkoholpolitik? (ledelsen, medarbejdere / medarbejderrepræsentant, TR?)</p>
	Fortsat <b>[UDEN]</b> alkoholpolitik]:	<p>Er der en særlig årsag til, at I endnu ikke har nogen alkoholpolitik på jeres arbejdsplads? Hvilken?</p> <p>Synes du, at det er nødvendigt at jeres arbejdsplads får en alkoholpolitik? Hvorfor, hvorfor ikke?</p>
	Gør I noget andet ift. at håndtere alkohol og andre rusmidler på arbejdspladsen?	Andre tiltag? Hvilke?
<b>Afrunding</b>		
Opsummering	Hvis du skal prøve at opsummere, hvad er så den vigtigste erfaring I har erhvervet jer ift. at håndtere alkohol og andre rusmidler på arbejdspladsen?	<p>Eksempler på mulige erfaringer ift. at...</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- sikre en god alkoholkultur på arbejdspladsen?</li> <li>- forebygge alkoholproblemer blandt de ansatte på arbejdspladsen?</li> <li>- opspore ansatte med alkoholproblemer?</li> <li>- håndtere alkoholrelaterede problemer på arbejdspladsen / en ansat med alkoholproblemer?</li> </ul> <p>Er der noget I ønsker at gøre anderledes fremover ift. at håndtere alkohol og andre rusmidler på arbejdspladsen?</p>
	Hvilken form for hjælp savner I allermost ift. at kunne håndtere problemer med alkohol og andre rusmidler på arbejdspladsen?	
Outtro	Vi er ved at være ved vejs ende. Er der noget du synes, vi mangler at komme ind på?	<p>Har interviewet sat nogle tanker i gang hos dig?</p> <p>Tusind tak for din tid.</p>

## Bilag 2: Case-præsentationer

### Case 1: Hændelse gav anledning til alkoholpolitik

En medarbejder blev for fuld til arrangementer med kunder, og virksomheden søgte derfor rådgivning fra Alkolinjen til at håndtere situationen og udforme alkoholpolitik.

**Branche:** Information og kommunikation

**Virksomhedsstørrelse:** Mellemstor virksomhed (50-250 ansatte)

**Geografi:** Region Hovedstaden

#### Beskrivelse af alkoholrelateret hændelse i virksomheden:

En ansat mødte fuld op på arbejdet og gjorde sig uheldigt bemærket ved sociale arrangementer med blandt andet kunder, hvor det var synligt for alle, at den pågældende person havde drukket for meget alkohol.

Ledelsen talte med den ansatte og tilbød hjælp, men den ansatte afslog tilbuddet med begrundelsen om at alkoholindtaget ikke var en hverdagsting, og at det handlede om træthed og pres på arbejdet. Arbejdspladsens HR-afdeling søgte undervejs hjælp hos Alkolinjen, hvor de bl.a. fik rådgivning om, hvad de som arbejdsplads kunne gøre i den konkrete situation. Desuden fik HR råd og vejledning af Alkolinjen til udarbejdelsen af en alkoholpolitik på arbejdspladsen, så virksomheden fremover havde en konkret procedure at henvise til, hvis der igen skulle opstå alkoholrelaterede hændelser på arbejdspladsen. Der har ikke været flere hændelser siden, og virksomheden har derfor ikke gjort mere i sagen.

#### Gode råd til andre virksomheder i samme situation:

- Det er ikke længere alene en privatsag, når man som ansat møder beruset op i arbejdssammenhæng, og man skal som virksomhed derfor tage hånd om hændelser med berusede medarbejdere.
- Det er nemmere at håndtere alkoholrelaterede hændelser på arbejdspladsen, når virksomheden har konkrete regler at henvise til i form af en nedskrevet alkoholpolitik.
- Som virksomhed er det vigtigt at erkende, at man ikke skal eller kan klare alle udfordringer på arbejdspladsen selv, men derimod kan få hjælp udefra. For eksempel kan Alkolinjen hjælpe med at finde den rette behandling til en ansat med alkoholproblemer eller hjælpe med at udarbejde en alkoholpolitik på arbejdspladsen. Se mere information på Alkohol & Samfunds hjemmeside: <https://alkohologsamfund.dk/det-goer-vi/faa-hjaelp-til-at-haandtere-alkohol-problemer-paa-arbejdspladsen>.

### Case 2: Om alkohol på arbejdspladsen: Hensyn til kollegaer ved mistanke om alkoholproblemer

Alkoholproblemer kan påvirke kollegaer og arbejdsmiljø negativt. Derfor er det vigtigt, at ledelsen handler og skaber løsninger til gavn for alle på arbejdspladsen.

**Branche:** Sociale institutioner: Ældrepleje mv.  
**Virksomhedsstørrelse:** Mellemstor virksomhed (50-250 ansatte)  
**Geografi:** Region Sjælland

#### Beskrivelse af alkoholrelateret hændelse i virksomheden:

Virksomheden fik mistanke om, at en ansat havde udviklet et alkoholproblem på baggrund af bekymring fra den nærmeste kollega. Ledelsen forsøgte at tale med den ansatte, som benægtede problemet. Ledelsen havde ingen konkrete beviser for deres mistanke, og de opsøgte derfor blandt andet den ansatte uanmeldt i arbejdstiden, som en stikprøve på eventuelle synlige tegn på et alkoholproblem. Det uanmeldte besøg gav ingen yderligere indikationer på et alkoholproblem hos den ansatte. Desuden aftalte ledelsen med den nærmeste kollega, at vedkommende straks skulle kontakte dem, hvis kollegaen oplevede yderligere grund til bekymring, når den pågældende ansatte vendte tilbage på arbejde igen efter orlov i forbindelse med tab i den nærmeste familie. Ledelsen har undervejs i forløbet opsøgt hjælp hos Alkolinjen, som blandt andet har ydet rådgivning om, hvad arbejdspladsen kan gøre i den konkrete situation. Håndteringen af en alkoholrelateret hændelse er ikke en del af virksomhedens nuværende alkoholpolitik, hvorfor arbejdspladsen opdaterer politikken nu.

#### Gode råd til andre virksomheder i samme situation:

- Det går ud over kollegaerne, når en medarbejder viser tegn på alkoholproblemer og der ikke bliver handlet på det. Snak med kollegaerne om mulige løsninger, for at det ikke præger deres arbejdsmiljø negativt.
- Hvis den ansatte ikke ønsker at tage imod hjælp eller benægter at problemet eksisterer, kan en alkoholpolitik med konkrete procedurer hjælpe arbejdspladsen, da det giver klart mandat ved tvivlsspørgsmål.
- Det er vigtigt at erkende, at man som virksomhed ikke skal eller kan klare alle udfordringer på arbejdspladsen selv, men derimod kan få hjælp udefra. For eksempel kan Alkolinjen hjælpe med at finde den rette behandling til en ansat med alkoholproblemer eller til at udarbejde en alkoholpolitik på arbejdspladsen.
- Det gør det nemmere at handle hurtigt, hvis virksomheden har en åben kultur, hvor kolleger siger til, hvis de er bekymrede for deres kollega.

### Case 3: Om alkohol på arbejdspladsen: Sæt rammer for festen

Forud for sociale arrangementer, er det vigtigt at virksomheder sætter klare rammer for at forebygge hændelser med alkohol blandt medarbejdere.

**Branche:** Undervisning: Grundskole

**Virksomhedsstørrelse:** Mellemstor virksomhed (50-250 ansatte)

**Geografi:** Region Midtjylland

#### Beskrivelse af alkoholrelateret hændelse i virksomheden:

En ansat overnattede på arbejdspladsen efter en fest, hvor personen havde fået en del at drikke. En vagt fandt personen, men kunne ikke vække vedkommende. Derfor blev der tilkaldt en ambulance, og personen vågnede først, da ambulancefolkene ankom. Den ansatte fortalte at han/hun sover tungt som begrundelse. Sagen blev ikke taget yderligere op, men virksomheden har i dag tydeligere rammer for de sociale arrangementer på arbejdspladsen, fordi det samtidigt er et spørgsmål om virksomhedens forsikringsmæssige forpligtelser.

#### Gode råd til andre virksomheder i samme situation:

- Det er vigtigt at virksomheden tager stilling til rammerne omkring de sociale arrangementer på arbejdspladsen, så det er tydeligt hvornår der er tale om en firmafest, hvor længe den varer samt at rammerne bliver meldt klart ud til de ansatte på forhånd. Virksomheden skal herudover gøre det klart overfor de ansatte, hvor det sikkerhedsmæssige ansvar ligger, når virksomheden udskænker alkohol.
- Det er vigtigt at tage snakken med en medarbejder, når der er en alkoholrelateret hændelse på arbejdspladsen.
- Det gør det nemmere at håndtere alkoholrelaterede hændelser på arbejdspladsen, når man som arbejdsgiver er fagligt klædt på til tale med en ansat med alkoholproblemer.



### Case 4: Om alkohol på arbejdspladsen: Søg hjælp udefra til at håndtere episoder med alkohol

Samarbejde med kommunale behandlingstilbud kan hjælpe medarbejdere med alkoholproblemer hos en medarbejder. Som virksomhed kan man bygge bro til behandling, hvis medarbejderen vil modtage hjælpen.

**Branche:** Undervisning: Ungdoms- og videregående uddannelse  
**Virksomhedsstørrelse:** Mellemstor virksomhed (50-250 ansatte)  
**Geografi:** Region Midtjylland

#### Beskrivelse af alkoholrelateret hændelse i virksomheden:

En ansat mødte fuld op på arbejdet tre gange, hvor det var synligt for alle, at den pågældende ansatte havde drukket for meget. Da problemet opstod, ønskede den ansatte ikke at tage imod hjælp, og blev i stedet opfordret til at sygemelde sig.

Efter en kortvarig sygemelding kom personen tilbage på arbejde, stadigvæk uden at tage imod hjælp eller om at forlænge sin sygemelding, hvilket resulterede i en advarsel fra ledelsens side ved flere overtrædelser. Den ansatte blev afskediget og bortvist fra arbejdspladsen efter den tredje gang. Lederen opsøgte hjælp undervejs i forløbet f.eks. gennem kommunen, der blandt andet henviste til et lokalt behandlingstilbud. Den ansattes familie var desuden med på sidelinjen, men arbejdsgiver kunne ikke fortælle dem om hele situationen grundet tavshedspligt.

#### Gode råd til andre virksomheder i samme situation:

- Det gør det nemmere at håndtere alkoholrelaterede hændelser på arbejdspladsen, når virksomheden ved, hvor de kan få god og kvalificeret hjælp at hente udefra. Eksempelvis fra kommunen.
- Som arbejdsgiver er det nemmere at håndtere alkoholrelaterede hændelser på arbejdspladsen, når man er fagligt klædt på til tale med en ansat med alkoholproblemer samt er godt forberedt forud for hver samtale.
- Man må gerne stille krav som arbejdsgiver, når der er problemer med alkohol hos en medarbejder. Det kan for eksempel være om forlængelse af sygemeldinger eller om forløb i et rusmiddelcenter.



#### Hjælp og støtte til at håndtere en alkoholrelateret hændelse

Tal fra undersøgelsen viser, at 41,9 pct. af de adspurgte i spørgeskemaundersøgelsen angiver, at de har benyttet den offentlige alkoholbehandling til at håndtere en alkoholrelateret hændelse på arbejdspladsen.

### Case 5: Om alkohol på arbejdspladsen: Tilbyd hjælp hurtigt til medarbejdere

Medarbejdere med alkoholproblemer har gavn af at blive tilbudt hjælp hurtigt fra virksomheden. Det gælder også ved tilbagefald.

**Branche:** Industri, råstofsindvinding og forsyningsvirksomhed

**Virksomhedsstørrelse:** Stor virksomhed (over 250 ansatte)

**Geografi:** Region Sjælland

#### Beskrivelse af alkoholrelateret hændelse i virksomheden:

En ansat drak i arbejdstiden, selvom det ikke længere var en del af arbejdspladsens kultur. Den ansatte lugtede ofte af alkohol, og det var synligt for alle, at vedkommende drak i arbejdstiden.

Ledelsen tilbød af flere omgange hjælp til den ansatte i form af afvænningsbehandling betalt af virksomheden, men den ansatte tog først imod tilbuddet, da en ny leder stillede krav om alkoholbehandling eller afskedigelse. Den ansatte fik tilbagefald efter nogle år, men blev ikke afskediget, da tilbagefaldet blev håndteret godt.

#### Gode erfaringer til andre virksomheder:

- Det er vigtigt som virksomhed at gribe ind og hjælpe ansatte med alkoholproblemer så hurtigt som muligt.
- Tilbagefald er normalt for mennesker med alkoholproblemer og bør ikke medføre afskedigelse, hvis andre aftaler med arbejdspladsen er overholdt. Har den ansatte været i behandling, kan du opfordre til at kontakte behandlingsstedet med henblik på hurtig indgriben og tilbagefaldsbehandling.
- Udarbejd aftaler og en handlingsplan med den ansatte, så der er klare rammer og forventninger til at man søger hjælp ved tilbagefald.

#### Arbejdspladsens potentiale

Tal fra Sundhedsstyrelsens rapport 'Fokus på alkohol – alkoholpolitik og alkoholproblemer på arbejdspladsen' viser, at 63 pct. gennemførte en alkoholbehandling, når de blev henvist af deres arbejdsplads. Til sammenligning gennemførte 19 pct. et alkoholbehandlingsforløb, hvis de blev henvist af skadestue eller sygehus (Sundhedsstyrelsen, 2008).

## Bilag 3: Case-præsentationer om andre rusmidler og medicin

### Case 1: En alkohol- og rusmiddelpolitik skal være konkret

For at imødekomme tvivlsspørgsmål, er det vigtigt at alkohol- og rusmiddelpolitikker er så konkrete som muligt, og kan inkludere flere typer af rusmidler, f.eks. også smertestillende medicin.

**Branche:** Information og kommunikation

**Virksomhedsstørrelse:** Mellemstor virksomhed (50-250 ansatte)

**Geografi:** Region Hovedstaden

#### Beskrivelse af hændelse forårsaget af medicin i virksomheden:

Virksomheden fik en henvendelse fra en af deres kunder, der ikke længere ønskede at få en ansat ud som konsulent hos dem, fordi den ansatte var synligt påvirket af smertestillende medikamenter.

Den ansatte havde døjet med rygproblemer og haft højt fravær i længere perioder og flere sygemeldinger. Arbejdspladsen talte med den pågældende og tilbød hjælp gennem virksomhedens sundhedsordning. Den ansatte afslog, blandt andet med en begrundelse om, at der allerede var et forløb i gang gennem egen læge. Den ansatte blev afskediget med en fratrædelsesordning efter endnu en sygemelding, hvor den ansatte stadig ikke ønskede at tage imod virksomhedens tilbud om hjælp. Kommunikationen mellem virksomheden og den pågældende ansatte overgik efter afskedigelsen til den ansattes fagforening.

#### Gode råd til andre virksomheder i samme situation:

- Det er ikke længere alene en privatsag, når man som ansat møder påvirket op i arbejdssammenhæng, og man skal som virksomhed derfor tage hånd om hændelser med påvirkede medarbejdere, uanset typen af rusmidler.
- Hvis den pågældende ansatte ikke ønsker at tage imod hjælp eller benægter, at problemet eksisterer, kan en alkohol- og rusmiddelpolitik med konkrete procedurer hjælpe arbejdspladsen, fordi det giver klart mandat ved tvivlsspørgsmål.
- Som arbejdsgiver er det nemmere at håndtere hændelser forårsaget af medicin på arbejdspladsen, når man er fagligt klædt på til tale om rusmiddelbrug og ved, hvor man kan opsøge yderligere hjælp.
- Man må gerne stille krav som arbejdsgiver, når en medarbejder har et rusmiddelbrug af medicin. Det kan for eksempel være om forlængelse af sygemeldinger eller om forløb i et rusmiddelcenter.

## Case 2: Ledelsens ansvar angående rusmiddelproblemer

Tillid til ledelsen er afgørende for, at medarbejdere henvender sig med rusmiddelproblemer eller bekymring for en kollega uden frygt for, at deres job afhænger af problematikken.

**Branche:** Industri, råstofindvinding og forsyningsvirksomhed

**Virksomhedsstørrelse:** Stor (over 250 ansatte)

**Geografi:** Region Midtjylland

### Beskrivelse af hændelse forårsaget af andre rusmidler end alkohol i virksomheden:

En ansat ændrede adfærd over en periode og de nærmeste kolleger udtrykte deres bekymring overfor ledelsen. De mente, at adfærdsændringerne skyldes brug af euforiserende rusmidler. Efter at være til en samtale, hvor den ansatte benægtede rusmiddelproblemet, igangsatte virksomheden et testforløb blandt alle ansatte, men det påviste ikke rusmidler hos nogen. Den ansatte gik efterfølgende selv til ledelsen og erkendte rusmiddelproblemet, hvor den ansatte desuden fortalte om forhold i privatlivet, der har haft betydning for rusmiddelforbruget. For at følge op på meldingen, aftalte ledelsen i samarbejde med den ansatte at sætte et tidsafgrænset testforløb i gang for at sikre sig, at den ansatte forblev rusmiddelfri. Medarbejderen er stadig ansat i virksomheden.

### Gode råd til andre virksomheder i samme situation:

- En tillidsbaseret kultur på arbejdspladsen er med til at sikre, at de ansatte går til ledelsen, hvis de oplever problemer, uden frygt for at miste deres job samt at kolleger siger til, hvis de er bekymrede for hinanden.
- Det er vigtigt som virksomhed at gribe ind og hjælpe ansatte med rusmiddelproblemer så hurtigt som muligt.
- Det kræver en indsats og dedikation fra ledelsens side at håndtere ansatte med rusmiddelproblemer. Blandt andet ved at udarbejde en handleplan i samarbejde med den ansatte samt at være klædt fagligt på til tale med en ansat med rusmiddelproblemer.

## Bilag 4: Spørgeskema

### Alkohol på arbejdspladsen

#### Introduktion

Tak fordi du vil bidrage med input fra jeres virksomhed til gavn for andre danske virksomheder.

*Det er ikke en forudsætning for at deltage i undersøgelsen, at jeres virksomhed har haft udfordringer med alkohol på arbejdspladsen.*

Din deltagelse er anonym, og det tager ca. 10 minutter at gennemføre spørgeskemaet.

**Deadline for at besvare undersøgelsen er: tirsdag den 24. januar 2023.**

Mvh Alkohol & Samfund.

[Læs om databehandling under Alkohol & Samfunds persondatapolitik her.](#)

#### Baggrundsspørgsmål

**\* 1. Hvad er din funktion i virksomheden?**

- Øverste ledelse (direktør m.m.)
- Ledelse indenfor HR
- Arbejdsmiljørepræsentant
- Tillidsrepræsentant
- Sikkerhedsrepræsentant
- Anden funktion (f.eks. andre lederfunktioner), hvilken:

---

**\* 2. Hvilken branche tilhører virksomheden?**

*Angiv, hvilken branche virksomheden primært arbejder inden for.*

- Landbrug, skovbrug og fiskeri
- Industri, råstofindvinding og forsyningsvirksomhed
- Bygge og anlæg
- Handel med direkte kundekontakt
- Handel uden direkte kundekontakt
- Transport
- Hoteller og restauranter
- Information og kommunikation
- Finansiering og forsikring
- Vidensservice
- Rengøring og anden operationel service

## Alkohol på arbejdspladsen

- Offentlig administration
- Forsvar, politi og retsvæsen
- Undervisning: Grundskole
- Undervisning: Ungdoms- og videregående uddannelse
- Sundhedsvæsen
- Sociale institutioner: Ældrepleje mv.
- Daginstitutioner, fritidsklubber mv.
- Kultur og fritid

### \* 3. Hvor mange ansatte har virksomheden?

Angiv antallet af ansatte, der arbejder i virksomheden (kun i Danmark).

- Under 10
- 10-49
- 50-99
- 100-249
- 250-499
- 500-1000
- Over 1000

### \* 4. I hvilken region ligger virksomheden?

Angiv den region, hvor virksomheden har adresse.

- Region Nordjylland
- Region Midtjylland
- Region Syddanmark
- Region Sjælland
- Region Hovedstaden

## Arbejdspladsens alkoholkultur

Det næste spørgsmål handler om, i hvilke sammenhænge alkohol indgår på jeres arbejdsplads, og hvornår der bliver drukket alkohol arrangeret af arbejdspladsen. Det gælder både i og uden for arbejdstiden.

### \* 5. I hvilke sammenhænge indgår alkohol på jeres arbejdsplads?

Sæt kryds ved alle de svar, der passer for jeres arbejdsplads.

- Arrangementer for medarbejdere (personaleforening, medarbejderklub m.m.)
- Fejring (ordrer, pitches, fondsansøgninger, fødselsdage m.m.)
- Firmafester (julefrokost, påskefrokost, sommerfest, nytårskur m.m.)
- Firmature ud af huset (enhedsdag, internat, studietur, konferencer m.m.)
- Fredagsbar
- Fyraftensøl
- Gaver til ansatte fra virksomheden (fødselsdag, bryllup, jubilæum, julegave, afsked m.m.)
- Gaver til oplægsholdere
- I kantinen (kan købes eller til fri afbenyttelse)



## Alkohol på arbejdspladsen

- Kundepleje og kundeevents (herunder gaver til og fra kunder, besøg, middage m.m.)
- Receptioner og særlige lejligheder (indvielse, prominent besøg, jubilæum, afskedsreception m.m.)
- Ved ikke
- Andre sammenhænge, hvilke:

- 
- Aldrig (Gå til spørgsmål 9)

De næste spørgsmål handler om, hvornår der bliver drukket alkohol arrangeret af arbejdspladsen. Det gælder både i og uden for arbejdstiden.

**\* 6. Hvor ofte bliver der drukket alkohol på jeres arbejdsplads?**

Sæt kryds ved det svar, der passer bedst for jeres arbejdsplads.

- 1-2 gange om året
- 1 gang i kvartalet
- 1 gang om måneden
- Flere gange om måneden
- Hver uge
- Hver dag
- Ved ikke
- Aldrig

**\* 7. På hvilke tidspunkter bliver der drukket alkohol på jeres arbejdsplads?**

Sæt kryds ved alle de svar, der passer for jeres arbejdsplads.

- Mandag-torsdag i arbejdstiden
- Mandag-torsdag uden for arbejdstiden
- Fredag i arbejdstiden
- Fredag uden for arbejdstiden
- Lørdag og søndag i arbejdstiden
- Lørdag og søndag uden for arbejdstiden
- Ved ikke
- Aldrig

**\* 8. Hvor enig eller uenig er du i følgende udsagn vedrørende alkoholkulturen på jeres arbejdsplads?**

	Helt enig	Enig	Hverken enig eller uenig	Uenig	Helt uenig	Ikke relevant
Vi har et fornuftigt forhold til alkohol (ingen bliver f.eks.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

## Alkohol på arbejdspladsen

meget beruset til firmafester).

Alkohol er en vigtig del af vores fejring og firmafester.

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------

Vi gør en aktiv indsats for at inkludere alle ansatte til vores sociale arrangementer. F.eks. ved at servere alkoholfrie alternativer eller afholde arrangementer uden alkohol.

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------

Vi gør en aktiv indsats for at undgå spirituskørsel i forbindelse med vores sociale arrangementer, hvor der serveres alkohol. F.eks. ved at tilbyde overnatning.

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------

Efter covid-19-pandemien er antallet af sociale arrangementer med alkohol steget.

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------

### Alkoholpolitik

De følgende spørgsmål handler om, virksomhedens politik om alkohol på arbejdspladsen.

\* 9. Har I en nedskrevet alkoholpolitik på jeres arbejdsplads?

- Ja
- Nej (*Gå til spørgsmål 14*)
- Den er under udarbejdelse (*Gå til spørgsmål 15*)
- Vores regler om alkohol er integreret i resten af virksomhedens politikker, og er ikke en selvstændig politik (*Gå til spørgsmål 12*)
- Ved ikke (*Gå til spørgsmål 15*)

### \* 10. Hvilke elementer indgår i jeres alkoholpolitik?

Sæt kryds ved alle de svar, der passer for jeres arbejdsplads.

- Formålet med alkoholpolitikken
  - Afgrænsning af, om og i hvilke situationer det er tilladt at drikke alkohol på arbejdspladsen
  - Definition af regler vedr. arbejdspladsens fysiske rammer. Herunder alkohol i forbindelse med hjemmearbejde og arbejdskørsel
  - Definition af den primære arbejdstid
  - Nøglepersonsordning (en nøgleperson er den eller de personer på arbejdspladsen, der har ansvaret for at politikken implementeres, og som er uddannede til at tage hånd om, hvis en ansat har et alkoholproblem)
  - Hjælp og støtte, som arbejdspladsen har besluttet at tilbyde ansatte med alkoholproblemer (*Gå til spørgsmål 11*)
  - Konsekvenserne ved at bryde regler og indgåede aftaler
  - Kontroller (alkometer, urintest m.m.)
  - Andre elementer, hvilke:
- 

- Ved ikke

### \* 11. Hvilken hjælp og støtte tilbyder jeres arbejdsplads ansatte med alkoholproblemer?

Sæt kryds ved alle de svar, der passer for jeres arbejdsplads.

- Offentlig alkoholbehandling (gratis) (*Gå til spørgsmål 16*)
  - Privat alkoholbehandling (ansatte betaler selv) (*Gå til spørgsmål 16*)
  - Privat alkoholbehandling (virksomheden betaler)
  - Henviser til Alkolinjen (f.eks. gratis og anonym rådgivning på tlf. 80 200 500) (*Gå til spørgsmål 16*)
  - Virksomhedens sundhedsordning hos privat udbyder (*Gå til spørgsmål 16*)
  - Sundhedsforsikring gennem virksomhedens pensionsselskab (*Gå til spørgsmål 16*)
  - Henviser til ansattes egen læge (*Gå til spørgsmål 16*)
  - Andre tilbud, hvilke: (*Gå til spørgsmål 16*)
- 

- Ved ikke (*Gå til spørgsmål 16*)

### 12. Hvilke regler vedrørende alkohol har I på jeres arbejdsplads?

F.eks. hvornår og i hvilke situationer det er tilladt at drikke alkohol eller konsekvenserne ved at bryde reglerne.

Beskriv jeres regler om alkohol her:

**13. Hvilken arbejdsgang har I på jeres arbejdsplads i forhold til at håndtere ansatte med alkoholproblemer?**

Beskriv jeres arbejdsgang her:

**\* 14. Hvad er den primære årsag til, at I ikke har en alkoholpolitik på jeres arbejdsplads?**

Sæt kryds ved det svar, der passer bedst for jeres arbejdsplads.

- Vi har ikke haft udfordringer med alkohol
- Vi ønsker ikke flere regler
- Vi håndterer det løbende
- Der bliver ikke drukket alkohol
- Anden årsag, hvilken:

\_\_\_\_\_

- Ved ikke

**15. Hvilken arbejdsgang har I på jeres arbejdsplads i forhold til at håndtere ansatte med alkoholproblemer?**

Beskriv jeres arbejdsgang her:

### Alkoholrelaterede hændelser

De følgende spørgsmål handler om, jeres virksomheds oplevelser med og håndtering af alkoholrelaterede hændelser på arbejdspladsen.

Med en alkoholrelateret hændelse forstås her en begivenhed, hvor alkohol er den direkte eller medvirkende årsag til skade eller risiko for skade på en eller flere ansatte. Skaden kan både være psykisk og/eller fysisk (f.eks. møder beruset op på arbejde, mistanke om afhængighed, grænseoverskridende opførsel eller slagsmål til firmafester).

**\* 16. Har I haft nogle alkoholrelaterede hændelser på arbejdspladsen?**

- Ja
- Nej (Gå til spørgsmål 22)
- Ved ikke (Gå til spørgsmål 22)

**\* 17. Hvilke udsagn passer på de ansatte, der har været årsag til alkoholrelaterede hændelser på arbejdspladsen?**

Sæt kryds ved alle de svar, der passer for jeres arbejdsplads.

- Var afhængig
- Mødte påvirket op på arbejde
- Var involveret i en arbejdsulykke
- Var involveret i en hændelse til et socialt arrangement (f.eks. ulykke, chikane m.m.)
- Andet:

---

- Ved ikke

**\* 18. Hvilke typer af alkoholrelaterede hændelser har I haft på arbejdspladsen?**

Sæt kryds ved alle de svar, der passer for jeres arbejdsplads.

- Pinlig opførsel
- Krænkende handlinger (ydmygelser og nedværdigende behandling, sårende bemærkninger, latterliggørelse, ubehagelige drillerier, trusler m.m.)
- Vold (psykisk, emotionel og fysisk)
- Mobning
- Ulykker (personskade)
- Seksuel chikane (uønskede handlinger af seksuel karakter, som opleves krænkende)
- Diskrimination (negativ forskelsbehandling på bl.a. køn, alder, etnicitet, religion eller seksuel orientering)
- Voldtægt eller overgreb
- Ved ikke
- Andet:

---

- Ingen af ovenstående

**\* 19. Hvilke konsekvenser har de alkoholrelaterede hændelser haft for arbejdspladsen?**

Sæt kryds ved alle de svar, der passer for jeres arbejdsplads.

- Forringet arbejdsmiljø (nedsat trivsel, dårlig stemning, sygefravær m.m.)
- Forringet arbejdskvalitet eller produktionstab
- Negativ påvirkning på kunderelationer
- Tab af medarbejdere (medarbejderflugt, fyringer m.m.)
- Negativ påvirkning af virksomhedens image udadtil
- Ved ikke
- Andre konsekvenser, hvilke:

\_\_\_\_\_

- Vores arbejdsplads har ikke været påvirket af hændelserne

**\* 20. Hvad oplever du som de største barrierer i forhold til at håndtere en alkoholrelateret hændelse?**

Sæt kryds ved de svar, der passer bedst. Maks. 3 kryds.

- At skulle tage en samtale om alkoholproblemer med en ansat uden konkrete beviser
- At vurdere, hvornår det er det rette tidspunkt at konfrontere den pågældende ansatte
- At vi mangler viden og redskaber til at tage en samtale om alkoholproblemer
- Hvis den pågældende ansatte ikke ønsker at modtage hjælp eller benægter
- At vi ikke har en alkoholpolitik
- Anden barriere, hvilken:

\_\_\_\_\_

- Oplever ikke barrierer

**\* 21. Hvilke af følgende muligheder for hjælp og støtte har jeres arbejdsplads benyttet til at håndtere en alkoholrelateret hændelse?**

Sæt kryds ved alle de svar, der passer for jeres arbejdsplads.

- Offentlig alkoholbehandling (gratis)
- Privat alkoholbehandling (ansatte betalte selv)
- Privat alkoholbehandling (virksomheden betalte)
- Alkolinjen (f.eks. ved at ringe på tlf. 80 200 500)
- Virksomhedens sundhedsordning hos privat udbyder
- Sundhedsforsikring gennem virksomhedens pensionselskab
- Henviste til ansattes egen læge
- Ved ikke
- Anden hjælp, hvilken:



- Vores virksomhed benytter ikke hjælp udefra

### Andre hændelser

Det følgende spørgsmål handler om, jeres virksomheds oplevelser med hændelser på arbejdspladsen forårsaget af medicin eller andre rusmidler.

Med en hændelse forstås her en begivenhed, hvor medicin eller andre rusmidler er den direkte eller medvirkende årsag til skade eller risiko for skade på en eller flere ansatte. Skaden kan både være psykisk og/eller fysisk (f.eks. møder påvirket op på arbejde, mistanke om afhængighed, grænseoverskridende opførsel eller slagsmål til firmafester).

**\* 22. Har I haft nogle hændelser på arbejdspladsen forårsaget af medicin eller andre rusmidler?**

	Ja	Nej	Ved ikke
Medicin	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Andre rusmidler end alkohol (hash, amfetamin, kokain, ecstasy m.m.)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

### Afsluttende spørgsmål

**23. Skriv her, hvis du har en afsluttende bemærkning:**

Notér her:

**24. Skriv din mailadresse her, hvis Alkohol & Samfund må kontakte dig med henblik på opfølgning eller uddybning af dine svar:**

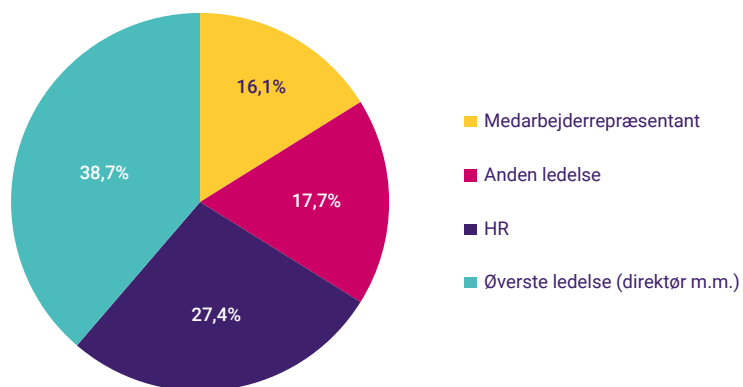
*Din mailadresse bliver opbevaret i 6 måneder fra d.d., hvorefter den vil blive slettet.*

Mailadresse: \_\_\_\_\_

Tusind tak for din deltagelse

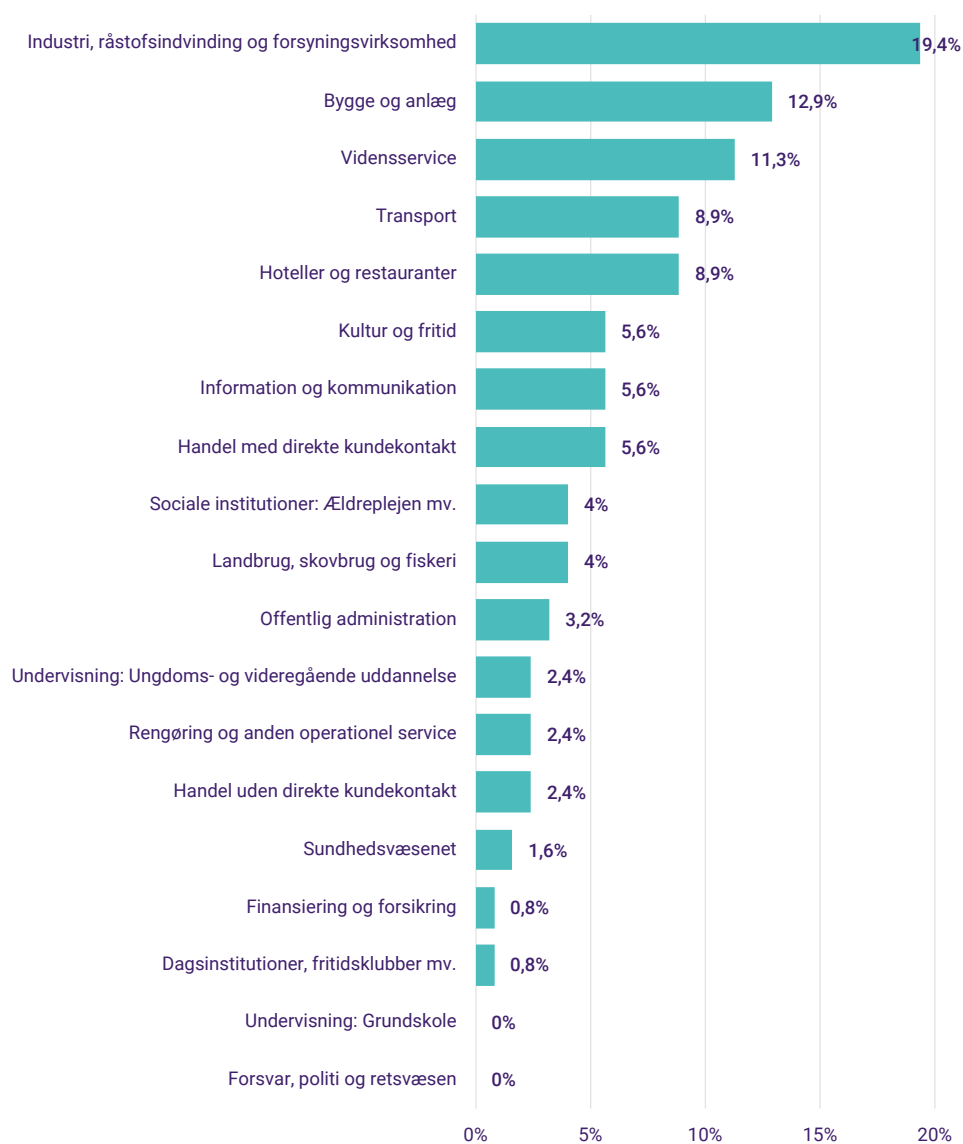
Ønsker du at vide mere om alkohol på arbejdspladsen eller at få hjælp til at udarbejde en alkohol- og rusmiddelpolitik, kan du tage kontakt til Alkohol & Samfund på mail: [info@alkohologsamfund.dk](mailto:info@alkohologsamfund.dk)

## Bilag 5: Baggrundsdata – deltagerne i spørgeskemaundersøgelsen



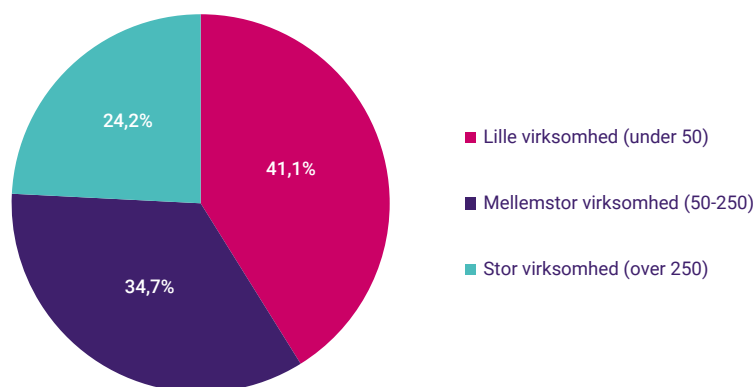
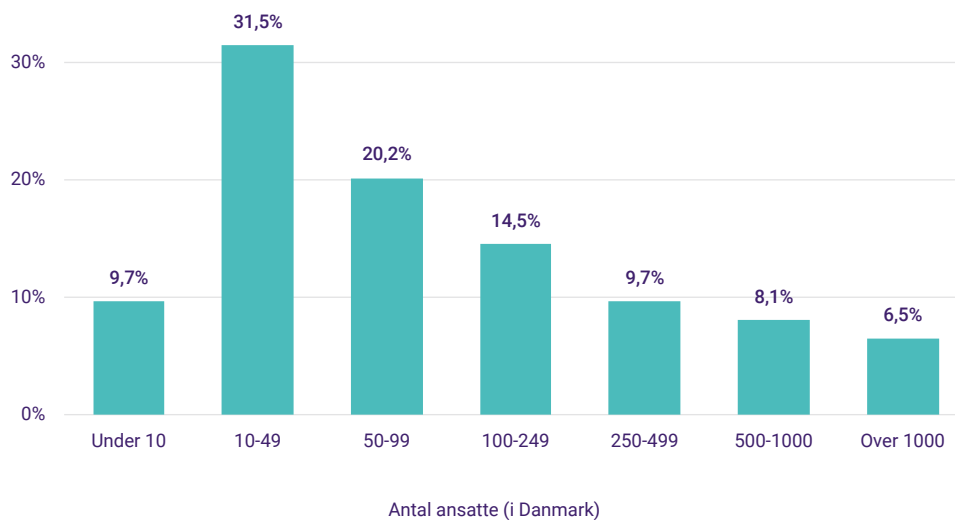
Figur 1B: Hvad er din funktion i virksomheden? (n=124)

## Alkohol på arbejdspladsen

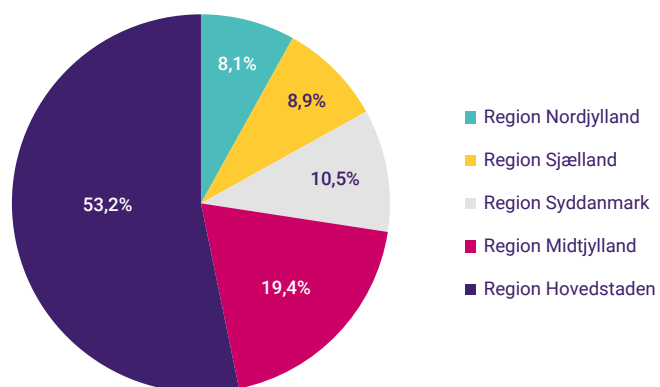


Figur 2B: Hvilken branche tilhører virksomheden? Angiv, hvilken branche virksomheden primært arbejder inden for. (n=124)

## Alkohol på arbejdspladsen



Figur 3B & 4B: Hvor mange ansatte har virksomheden? Angiv antallet af ansatte, der arbejder i virksomheden (kun i Danmark). (n=124)



Figur 5B: I hvilken region ligger virksomheden? Angiv den region, hvor virksomheden har adresse. (n=124)

