

Du en viktig ressurs i virksomhetens rusforebyggende arbeid. Når ledere med personalansvar får en bekymring eller mistanke knyttet til rusproblematikk søker de ofte råd hos sin HR-/personalavdeling. Denne brosjyren er ment å gi deg som jobber med HR-/personaloppgaver gode råd om hvordan du kan støtte ledere i spørsmål knyttet til rus- og avhengighetsproblematikk.

Visste du at opptil 30 % av korttidsfraværet og 15 % av langtidsfraværet antas å være alkoholrelatert? Oppfølging av sykefravær gir grunn til å tilegne seg mer kunnskap om hvordan man kan reagere tidlig på rus- og avhengighetsproblematikk. AKAN kompetansesenter erfarer at ledere med personalansvar bruker mye ressurser på å bekymre seg for medarbeidere med et bekymringsfullt rusmiddelbruk. Veien fra bekymring til handling oppleves som vanskelig. Vi anser gjerne rusmiddelbruk for å være en privat sak. Rus- og avhengighetsproblematikk er ikke lenger privat når det går utover arbeidsprestasjoner, kvalitet, fravær, arbeidsmiljø, sikkerhet eller omdømme!

Studier viser at drøyt 10–15 % ansatte har et risikofyllt alkoholforbruk. Balance er en digital atferdsintervensjon som er tilgjengelig på www.akan.no, og som kan være god motivasjon og hjelp til å justere alkoholvanene sine ned til et mer akseptabelt nivå for de med risikofyllt forbruk.

Tendensen når det gjelder alkoholkonsum i arbeidslivet er at det i mindre grad enn tidligere drikkes alkohol i arbeidstiden, men i større grad drikkes i gråsonen mellom arbeid og fritid. Vi kaller det gråsoner fordi det er situasjoner utenfor arbeidsplassen som bærer preg av fritid, og hvor det er uklart om arbeidsreglementet gjelder. Et arbeidsliv som blir mer fleksibelt og internasjonalsert har ført til flere gråsoner, blant annet på grunn av økt reisevirksomhet, mer representasjon og flere sosiale arrangementer. Dette betyr flere situasjoner der det er naturlig å drikke alkohol sammen med kolleger. Er dette et tema dere snakker om på arbeidsplassen din?

24 % mener at det drikkes for mye alkohol i jobberelaterte anledninger, og det oppleves ofte som moraliserende å ta dette opp i arbeidsfellesskapet. Dialogverkstedet er et verktøy virksomheten kan benytte for å kartlegge gråsonene og vurdere alkoholbruken ut i fra perspektiver som helse, arbeidsmiljø, sikkerhet og omdømme, og er tilgjengelig på www.akan.no.

Rusmiddelpolitikk – en del av det systematiske HMS-arbeidet i bedriften:

Rusmiddelpolitikken skal beskrive hvor grensene går for akseptabel og uakseptabel rusmiddelbruk, og gi ledere retningslinjer for hvordan håndtere eventuell uakseptabel bruk. Ved at alle kjenner virksomhetens holdning og håndtering av uakseptabel bruk, ønsker man å skape trygghet og forutsigbarhet. Videre gir en tydelig rusmiddelpolitikk ledere mulighet for tidlig intervensjon, slik at vi kan gi den enkelte medarbeider en mulighet til å endre egne rusvaner.

HR-/personalavdelingens rolle:

- *Veilede ledere i gjennomføring og oppfølging av bekymringssamtaler ("Den nødvendige samtalen")*
- *Gi råd om framgangsmåte i henhold til virksomhetens rusmiddelpolitikk og retningslinjer ved brudd på arbeidsreglementet (advarsler)*
- *Bistå ledere med støtte og veiledning i oppfølging av ansatte med rus- og avhengighetsproblematikk (individuelle AKAN-opplegg)*

HR-/personalavdeling har en viktig rolle i organisasjonsutvikling og personalarbeid i virksomheten. I kraft av dette bør HR-/personalavdeling være pådriver for å fremme en konstruktiv rusmiddelkultur. Rusmiddelpolitikken må utarbeides av både arbeidsgiver- og arbeidstakersiden og forankres i et partssammensatt utvalg. I store virksomheter vil Arbeidsmiljøutvalg være et naturlig utvalg.

Dersom virksomheten har oppnevnt et AKAN-utvalg skal både arbeidsgiver- og arbeidstakersiden representeres her. Det er naturlig at personal/HR er representert i utvalget. Der man har Bedriftshelsetjeneste skal de også delta. AKAN-utvalget er et underutvalg av arbeidsmiljøutvalget som planlegger og gjennomfører forebyggende tiltak.

Rusmiddelpolitikk og retningslinjer opphever ikke leders styringsrett. Rusmiddelpolitikken er ment som en invitasjon til et samarbeid der to parter interesser skal ivaretas: Hensynet til den enkelte som har behov for støtte og hjelp til et begynnende eller etablert rusmiddelproblem, og hensynet til virksomhetens forsvarlige drift og øvrige helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid.



Eksempel

POLITIKK FOR RUSMIDDELBRUK OG PENGESPILL I Bedriften AS

Moderat bruk av alkohol kan oppleves som positivt i flere situasjoner og sammenkomster, og på den måten bidra til glede og fellesskap. Samtidig innebærer bruk av alkohol en risiko for helseskader, negativt omdømme og ubehagelige opplevelser. Bedriften AS ønsker å stå for holdninger som balanserer disse hensyn, noe som også er beskrevet i vår rusmiddel-politikk.

Hos oss gjelder følgende 5 kjøreregler:

- Virksomhetens holdning er at det er uakseptabelt å møte på jobb påvirket av rusmidler. Dette gjelder alkohol og narkotika, og gjelder også bakrus og alkohollukt. Ved bruk av medikamenter som kan gi rusvirkning gjelder samme regel (når disse er foreskrevet av lege, bør nærmeste leder orienteres).

- Pengespillaktiviteter i arbeidstiden er ikke tillatt. Det gjelder både automatspill og spill på virksomhetens datamaskiner eller telefoner (gjelder også private mobiltelefoner).

- Alle ansatte vil kunne oppleve situasjoner og arrangementer i tilknytning til arbeidet, der alkohol inngår. Alle med ansvar for planlegging og gjennomføring av slike arrangementer er ansvarlige for at alkoholservingen foregår ut fra en bevisst holdning til både de positive og de mulige negative sidene ved alkoholbruken. Alle som deltar i slike situasjoner har et ansvar for at egen bruk skjer ut fra en like bevisst holdning.

- Ved representasjon, reisevirksomhet, deltakelse på kurs og konferanser og andre arbeidsrelaterte anledninger, forventer vi at våre medarbeidere viser måtehold og en atferd som ikke går ut over virksomhetens omdømme. Ansatte er å betrakte som representanter for virksomheten i slike sammenhenger.

- Ved bekymring eller mistanke har nærmeste leder ansvar for å snakke med den aktuelle medarbeider ("Den nødvendige samtalen"). Skulle en av våre ansatte bryte noen av kjørereglene, eller få et problematisk forhold til bruk av rusmidler som gir seg utslag på annet vis, vil vi følge AKAN-modellen for advarsler og/eller håndtering av individsaker. Denne finnes beskrevet på www.akan.no.

Bedriften AS ønsker å ivareta medarbeidere i en vanskelig situasjon, og vil tilby hjelp for eventuelle rusmiddelproblemer.

AKAN kompetansesenter

Kompetansesenterets arbeid består i å formidle informasjon, gi råd og veiledning og bidra til å bygge opp norsk arbeidslivs kompetanse innen rusfeltet. Hos oss jobber det fagfolk med bred kompetanse innen feltet arbeidsliv og rus- og avhengighetsproblematikk.

Kompetansesenterets tilbud består av:

- Veiledningstelefon
- Bedriftsbesøk
- Forebyggingsverktøyene Balance og Dialogverksted
- Kurs
- Bedriftsinterne kurs
- Informasjons- og opplæringsmaterieill

Lurer du på noe? Ring vår veiledningstelefon: 22 40 28 00
(Tjenesten er gratis)

Besøk våre nettsider på www.akan.no

AKAN

Arbeidslivets kompetansesenter for rus- og avhengighetsproblematikk

Postboks 8822 Youngstorget, 0028 Oslo
Tlf: 22 40 28 00 - E-post: akan@akan.no - www.akan.no

Jobber du med HR-/ personaloppgaver?

