akan
KOMPETANSESENTER

Til deg som er leder med personalansvar

Gevinsten ligger i åpenheten

Arbeidsplassen er en unik arena for å forebygge og håndtere rus- og avhengighetsproblematikk.

Her befinner størstedelen av den voksne befolkningen seg. Det er en god anledning til å oppdage uregelmessigheter og følge opp nødvendige endringer ved at vi møtes jevnlig. Selve arbeidstilknytningen er for mange en sterk motivasjon til forandring.

Arbeidsplassen kan bidra til større åpenhet om et tabubelagt tema, slik at vi kan fange opp rus- og spillproblematikk så tidlig som mulig. Vi har også gode muligheter til følge opp de som trenger hjelp med å håndtere et problem.

For å håndtere rus- og spillproblematikk kreves trygghet og mot. Vi må sikre oss at både ledere og ansatte føler seg trygge nok til å snakke sammen, og til å si i fra om vanskelige ting. Ofte er det mangel på «språk» som hindrer oss i å få til dette.

Akan kompetansesenter bistår det norske arbeidslivet med å skape et mer nyansert språk og en forståelse for rus og avhengighetsproblematikk.
I denne brosjyren oppsummerer vi leders ansvar og rolle i det å forebygge og håndtere rus- og spillproblematikk. Husk at det ikke er arbeidsgivers ansvar å avsløre et rus- eller spillproblem, eller stille diagnose. Men det er arbeidsgivers oppgave å reagere på negative konsekvenser for arbeidsplassen.

Tørre å spørre

Terskelen fra bekymring til handling er ofte høy, og mange ledere gruer seg for å ta opp temaer som oppleves som vanskelige og private. Det fører gjerne til at vi utsetter samtaler om vanskelige temaer.

Den nødvendige samtalen er en samtale nærmeste leder gjennomfører på bakgrunn av en bekymring for en medarbeider. Bekymringen kan være knyttet til konkrete observasjoner og hendelser, eller vage tegn som gir dårlig magefølelse.

Mulige tegn kan være endringer i fravær, arbeidsutførelse og atferd, som f.eks:

- Mandagsfravær, fravær etter lønn
- Nedsatt arbeidsutførelse
- Ukonsentrert
- Store humørsvingninger
- Samarbeidsproblemer
- Sløv, trøtt, overaktiv

Tegn som dette kan være symptomer på andre ting enn rus- eller spillproblematikk. Det kan like gjerne handle om psykiske vansker, vanskelige livssituasjoner, konflikter på jobben, at vedkommende er pårørende til en med rus- eller spillproblemer m.m. Poenget er at leder snakker med medarbeideren om det hun har sett og som gjør henne bekymret. Slik viser leder at hun ser medarbeideren og ønsker å tilby hjelp.

Tips til den nødvendige samtalen:

- Sett deg et mål med samtalen. I første samtale holder det å formidle at det du opplever gjør deg bekymret. Ikke forvent innrømmelser eller erkjennelser
- Sørg for at dere sitter uforstyrret, legg bort mobilen og sett av nok tid
- Forbered deg på ulike reaksjoner, og hvordan du håndterer f.eks. lettelse, tårer, bortforklaringer eller sinne
- Vær konkret og beskriv hendelser eller endringer ved vedkommende du har observert
- Still åpne spørsmål og la vedkommende snakke. Tør å la det være stille. Repeter spørsmålet i stedet for å stille nye spørsmål
- Bruk jeg-form, ikke vi
- Oppsummer underveis for å sjekke ut at dere forstår hverandre
- Avslutt samtalen dersom den låser seg. Det kan være fornuftig å tenke over det som er blitt sagt hver for seg. Uansett reaksjon har du satt i gang refleksjoner hos vedkommende
- Avtal alltid en ny samtale

Policy skaper trygghet

«Det at vi hadde snakket om alkoholkulturen vår på forhånd, gjorde det lettere å håndtere den konkrete situasjonen.»

- Leder, privat bedrift.

En policy for rusmiddelbruk og spill kan forenkle leders ansvar og skape forutsigbarhet. Da vet ledere hva de skal gjøre i konkrete situasjoner, og de ansatte vet hva de kan forvente. Policyen skal beskrive virksomhetens holdning til rusmiddelbruk og spill:

- Under arbeidet
- I arbeidsrelaterte situasjoner
- I fritid som får negative konsekvenser for arbeidsplassen

Holdningen til rusmiddelbruk og spill bør gjenspeile virksomhetens kultur og verdier, og foregå på en måte som ivaretar helse, miljø, sikkerhet og virksomhetens omdømme.

Ledere kan gjøre policyen levende ved:

- Å sette temaet på dagsorden jevnlig i relevante fora
- Ta opp bekymringer så tidlig som mulig
- Reagere ved avvik og brudd på policy
- Inkludere temaet i opplæring, rekruttering, arbeidsmiljø-undersøkelser og vernerunder

Hvordan håndtere brudd på policy?

Reaksjonsform og konsekvens ved et eventuelt brudd vil variere. Dette vil blant annet avhenge av hvilken stilling arbeidstakeren har, hvilken type bedrift det er, hvor alvorlig bruddet er, og om det har skjedd tidligere.

Ved første brudd:
Snakk med vedkommende og informer om policyen. La vedkommende forklare situasjonen. Det må foretas en helhetsvurdering av hva slags reaksjon som vil følge av bruddet. Mulige reaksjonsformer kan være:

- Send vedkommende hjem hvis påvirket
- Gi en advarsel
- Tilby en individuell Akan-avtale

Ved andre brudd:
Dersom medarbeideren bryter policyen for andre gang, anbefaler vi at du som leder på nytt tar en samtale. Å bryte policy for forhold som man har fått advarsel for en gang tidligere, er adskillig mer alvorlig. På bakgrunn av alvorlighetsgrad, situasjonen og samtalen må du vurdere om det skal tilbys en individuell Akan-avtale eller om forholdet skal behandles som en ordinær personalsak med oppsigelse eller avskjed som mulig konsekvens.

Hvordan hjelpe en ansatt?

En individuell Akan-avtale er et tilbud til ansatte som har utviklet, eller er i ferd med å utvikle, et problematisk forhold til rus eller spill, for å sikre tett oppfølging over en gitt periode.

Akan-avtalen er bindende både for arbeidstaker og arbeidsgiver. Dette innebærer at arbeidsgiver følger tett opp det arbeidsrelaterte, og korrigerer ved eventuelle avvik. Arbeidstaker forplikter seg til å gjennomføre avtalen. Tillit og åpenhet mellom involverte parter vil være viktig.

Nærmeste leder har ansvaret for at Akan-avtalen utformes, men i samarbeid med bedriftshelsetjeneste og vedkommende. Det er rimelig at arbeidsgiver forutsetter at arbeidstaker forplikter seg til å gjennomføre en helsesjekk hos bedriftshelsepersonell eller fastlege, og eventuelt henvises til nærmere utredning med tanke på behov for behandling.

For mer informasjon, se www.akan.no eller kontakt oss på
tlf: 22 40 28 00.

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 avhengighets-problematikk.

Kompetansesenterets tilbud består av:

- Veiledningstelefon
- Bedriftsbesøk
- Forebyggingsverktøyene Balance, Dilemmaverktøy og Dialogverksted
- Kurs
- Bedriftsinterne kurs
- Informasjons- og opplæringsmateriell

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

Besøk våre nettsider på www.akan.no

akan
KOMPETANSESENTER
Postboks 8822 Youngstorget, 0028 Oslo

Følg oss på Facebook: www.facebook.com/akankompetansesenter

Følg oss på Twitter: @AkanNorge

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