

Veileder i nulltoleranse

- Rus og spillforebyggende arbeid på 1-2-3



Et sikkert og skadefritt arbeidsmiljø

Akan på 1 – 2 – 3

1

Lage kjøreregler for rus og spill som passer din bedrift. Involver de ansatte og gjør kjørereglene kjent for alle i bedriften.

Alle har ansvar!

2

I lederrollen inngår å ta en samtale med medarbeidere som man er bekymret for og/eller som ikke bør være på jobb. Henvise til Helse, Miljø og Sikkerhet, samt omdømme.

3

Gi tilbud om støtte til de som har problemer. Individuelle Akan-avtaler kombinert med tett oppfølging og tilpasset behandling, er vår erfaringsbaserte anbefaling.

1

Hvorfor nulltoleranse?

Noen eksempler:

- Din kollega Petter kommer sent på jobb og ser ut til å være i bakrus. (Lukter gammel fyll). Du er den første som møter ham. Petter er kranfører. Hva gjør du?
- Igor er ganske nyansatt. Han forteller at det er mye drikking på brakka om kveldene. Dette går ut over hans nattesøvn. Han mener flere av kollegene umulig kan være edru når de går på jobb! Er dette med brakkeli- vet noe som inngår i ditt lederansvar?
- Arbeidsleder Eva virker mer opptatt av Facebook enn å følge opp det som skjer på byggeplassen. For hvem er det et problem?

Kan noen felles kjøreregler være til hjelp i slike situasjoner?

Se også på Akans Dilemmaverktøy www.dilemmaverktoy.no for flere situa- sjoner som videoklipp.

Nulltoleranse – Et viktig bidrag til et sikkert og skadefritt arbeidsmiljø

Kjøreregler

Når man lager kjøreregler for rus og spill skal disse gjelde for alle i bedriften. Kjørereglene skal på en tydelig måte si noe om hva som er greit og ikke greit hos oss i vår bedrift.

Kjørereglene skal også si noe om hva som vil skje og hvem som har ansvar når de brytes.

«Har arbeidsgiver noe med om jeg spiller data-spill på fritida?»

«Påvirker det bedriftens omdømme om jeg blir full på julebordet?»

«At jeg bruker medisiner er en sak mellom meg og min lege, som arbeidsgiver ikke skal blande seg opp i!»

«Kan en arbeidsleder sende meg hjem fordi han synes det lukter alkohol av meg?»

2

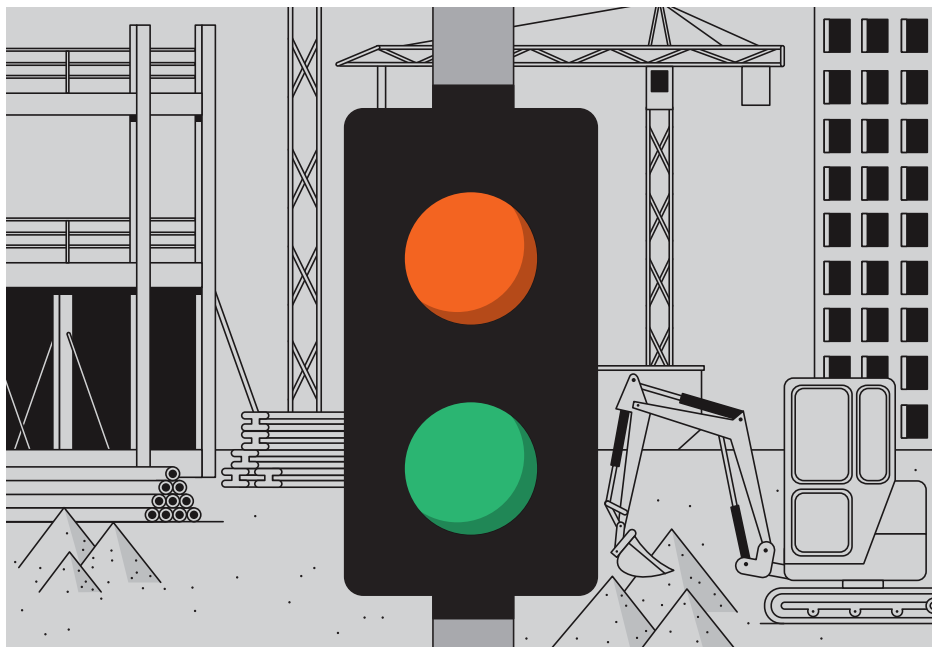
Leders ansvar og muligheter

Det nytter å bry seg!

Rus- og spillforebyggende tiltak er i tråd med Arbeidsmiljølovens intensjoner om en helsefremmende, sikker og skadefri arbeidsplass.

Som leder og rollemodell bidrar man til å skape en god kultur ved å vise at man reagerer og tar opp med den det gjelder når det er forhold som skaper bekymring.

En tidlig samtale mellom en leder og en medarbeider kan gi motivasjon til endring, og aktivere den ansattes medvirkningsplikt.



Den nødvendige samtalen

- Er du bekymret for en medarbeider – ta en samtale!
- Vær konkret med din bekymring og hvilke endringer du har observert
- Hold deg til arbeidsmessige forhold, arbeidsutførelse, eventuelt fravær eller hvordan vedkommende fungerer i jobb
- Samtalen handler ikke om å stille diagnose, kartlegge problemer eller kreve innrømmelser. Målet er å vise bekymring og gi signaler om at ikke alt er greit
- En samtale må følges opp av flere samtaler
- Å beholde jobben skaper motivasjon til endring

Kontakt gjerne ditt Regionale Verneombud eller Akan kompetansesenter for råd og veiledning. Bedriftshelsetjenesten kan også gi råd om denne type samtaler. Bransjeforeninger kan gi god veiledning i personalsaker.

Les mer om den nødvendige samtalen på www.akan.no

3

Oppfølging av medarbeider med rus- eller avhengighetsproblemer

En individuell Akan-avtale skal presisere krav til endring og sikre begge parters interesser!

Bakgrunn for en avtale

- Medarbeider tar selv kontakt med leder og ber om hjelp
- Leder tilbyr en avtale, ut fra vurderingen om at den ansatte skal få mulighet til å fortsette i jobben, selv om vedkommende har brutt bedriftens «kjøreregler» og/eller «arbeidsreglement».

Fordeler med en skriftlig avtale

- Klargjør begge parters ansvar og forpliktelser
- Gir arbeidsgiver en skriftlig dokumentasjon både i forhold til «bakgrunn - her og nå - framtid»
- Avklarer taushetsplikt og hvem som får snakke med hvem

Hva skal en Akan-avtale inneholde?

- En gjennomtenkt og individuelt tilpasset avtale setter en god ramme rundt arbeidshverdagen
- Rus - og avhengighetsproblematikk krever ofte behandling. Fastlege og bedriftshelsetjeneste kan kartlegge behov for hvilke innsatser som er aktuelle.

Andre punkter som bør vurderes i en avtale finner du på Akans hjemmeside www.akan.no under fanen for små- og mellomstore bedrifter

Det lønner seg!

Denne brosjyren er et resultat av et pågående samarbeid mellom RVO Bygg & Anlegg og Akan, Arbeidslivets kompetansesenter for rus- og avhengighetsproblematikk. Brosjyren er finansiert med midler fra RVO fondet.

Vår felles ambisjon er at bransjens små- og mellomstore bedrifter med hjelp av brosjyren nå kan løfte opp rus- og spillforebyggende arbeid.

For mer støtte og/eller veiledning:

- Kontakt Akan kompetansesenters veiledningstelefon 22 40 28 00
- Besøk vår hjemmeside www.akan.no
- Kontakt ditt regionale verneombud

akan
KOMPETANSESENTER

RVO  BYGG
& ANLEGG

**Fondet for regionale verneombud
i bygg og anlegg**

Postboks 22 Sentrum
0101 Oslo

Besøksadresse: Stenersgata 1E, Oslo

Nettside: www.rvofond.no

Telefon: 815 58 070

Organisasjonsnr: 975 945 065