

Til deg som er leder med personalansvar

Er du bekymret for at en av dine medarbeidere drikker eller spiller for mye, eller bruker illegale rusmidler? Kanskje tenker du at du mangler nok bevis, og utsetter samtalen? Du er ikke alene.

Ved å snakke med den det gjelder, viser du at du bryr deg. Ta samtalen tidlig for å unngå at det utvikler seg til en krevende personalsak på sikt som involverer flere.

Hvor stort må problemet være før du tar samtalen?

Et godt grunnlag for en bekymringssamtale er endringer i fravær, adferd eller arbeidsutførelse, som for eksempel:

- mandagsfravær, fravær etter lønn, økt korttidsfravær
- arbeidsoppgaver som hoper seg opp, feil, ulykker, nedsatt arbeidskapasitet
- manglende konsentrasjon, tilbaketrekning, humørsvingninger
- nedstemthet, overaktivitet
- samarbeidsproblemer

Tegn som dette kan handle om andre ting enn problematisk bruk av rusmidler eller spill. Det kan handle om psykiske utfordringer, vanskelige livssituasjoner, konflikter på jobben eller at medarbeideren din er pårørende. Det viktigste er at du som leder snakker med vedkommende om det du har observert av endringer, og forteller at du er bekymret. Du eier din bekymring, og ingen kan nekte for den.

Tips til den nødvendige samtalen:

- Sett deg et mål med samtalen. I første samtale holder det å fortelle at du er bekymret.
- Vær konkret og beskriv hendelser eller endringer ved vedkommende du har observert.
- Ikke forvent innrømmelser eller erkjennelser.
- Vær forberedt på ulike reaksjoner, fra lettelse og ønske om hjelp, til fornektelse og forsvar.
- Still åpne spørsmål og la vedkommende snakke.
- Oppsummer underveis for å sjekke at dere forstår hverandre.
- Avslutt samtalen om den låser seg. Uansett reaksjon har du satt i gang refleksjoner hos vedkommende.
- Avtal alltid en ny samtale. Den første samtalen er starten på en prosess.



Policy skaper trygghet

En policy for rusmiddelbruk og spill skaper trygghet og forutsigbarhet for alle. Da vet du og dine lederkolleger hva dere skal gjøre i konkrete situasjoner, og de ansatte vet hva de kan forvente. Policyen skal beskrive virksomhetens holdning til rusmiddelbruk og spill:

- i arbeidstiden
- i arbeidsrelaterte situasjoner
- i fritid som får negative konsekvenser for arbeidsplassen

Holdningen til rusmiddelbruk og spill bør gjenspeile virksomhetens kultur og verdier. I tillegg skal den ivareta hensynet til helse, miljø, sikkerhet og virksomhetens omdømme.

Du som leder kan gjøre policyen levende ved å:

- jevnlig snakke om temaet
- ta opp bekymringer så tidlig som mulig
- reagere ved brudd på policy
- informere om policyen i opplæring, rekruttering, arbeidsmiljøundersøkelser og vernerunder

Hvordan hjelpe en ansatt?

Du kan hjelpe medarbeideren din ved å inngå en individuell Akan-avtale. Det er et tilbud til medarbeidere med problematisk bruk. En individuell Akan-avtale:

- skal sikre tett oppfølging over en gitt periode
- krever samtykke fra medarbeideren
- er bindende for både arbeidstaker og arbeidsgiver

Tillit og åpenhet er viktig. Du som leder skal tilrettelegge arbeidssituasjonen ved å stille krav og støtte medarbeideren, samtidig som virksomhetens interesser ivaretas. Du har ansvar for at Akan-avtalen utformes i samarbeid med den ansatte. Om virksomheten har bedriftshelsetjeneste vil de være en naturlig rådgiver for begge parter. De vil også kunne koordinere eventuell helsehjelp.

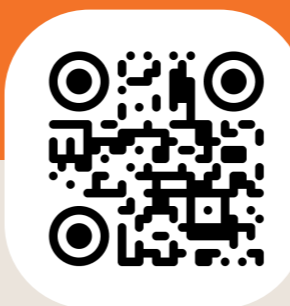
Vi anbefaler at medarbeideren gjennomfører en helsesjekk hos lege. På den måten kan de få riktig behandling i spesialisthelsetjenesten dersom de har behov for det.

På akan.no finner du en avtale-mal med forslag til tiltak. Det er viktig at avtalen tilpasses den enkelte. Bruk gjerne Veileder i Akan-modellen for råd og anbefalinger, og kontakt en av våre rådgivere hvis du ønsker å drøfte noe.

For mer informasjon om vårt digitale kurs i «den nødvendige samtalen» se: <https://samtalekurs.no>

Ta kontakt med oss:

Veiledningstelefon: 22 40 28 00
Nettsider: akan.no
E-post: akan@akan.no



Husk å følge oss på:



www.facebook.com/akankompetansesenter



www.linkedin.com/company/akan-kompetansesenter



[@akankompetansesenter](https://www.instagram.com/akankompetansesenter)



akan.no/podcasten-tapraten/

akan
KOMPETANSESENTER

akan

Til deg som er **leder** med **personalansvar**



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