

METODHANDBOK

Råd och stöd till chefer

– vid misstanke om
alkoholproblem hos
medarbetare

SYSTEM
BOLAGET

Innehåll

Alkohol och arbetsliv	3
Tecken att vara vaksam på	4
Det viktiga samtalet	7
Rollen som chef	9
Policydokument	10
Kort om juridiken	12
Kompetensutveckling	14

Alkohol och arbetsliv – viktigt att engagera sig

Vi vet från studier att många som dricker på ett problematiskt sätt, det gäller hundratusentals människor i Sverige, är socialt etablerade med fasta positioner på arbetsmarknaden. Det innebär att arbetsplatsen har potential som arena för insatser mot osund alkoholkonsumtion. Erfarenheten visar dock att alkoholproblem alltför ofta identifieras i ett alltför sent skede, men mycket av den problematiken går att lösa med kvalitetssäkrade metoder för att tidigt förebygga, identifiera och åtgärda alkoholproblem bland medarbetare.

Vinsterna av detta är många och uppenbara – man minskar risken för arbetsplatsolyckor och alkoholrelaterade skador, personalen har bättre hälsa och sannolikt kan även sjukfrånvaron påverkas. Senare års forskning har också visat att en persons alkoholproblem på en arbetsplats också har en skadlig inverkan på kollegor. På lång sikt undviker man även risker för negativ påverkan på företagets varumärke.

Att en hög och omfattande alkoholkonsumtion orsakar kostnader som är relaterade till minskad produktivitet och förlorad arbetsförtjänst har belagts i flera studier. Förutom de direkta kostnaderna tillkommer också indirekta. Det gäller sådant som personaladministration, vikarier eller andra medarbetares övertid för att täcka upp för den som är frånvarande.

Som arbetsledare med personalansvar kan det vara svårt att veta hur man ska agera när den här typen av problem uppstår, och du kan säkert behöva diskutera med andra. Men tänk på att du som chef har ett formellt ansvar för arbetsmiljön och därmed en plikt att agera.

I den här handboken finns korta fakta och lite tips som kan fungera som stöd i din roll som arbetsledare med personalansvar.

Tecken att vara vaksam på

Det finns många tecken som kan tyda på att något inte står rätt till, eventuellt kopplat till alkohol, och som ger anledning till ett samtal med en anställd. Tecknen är som regel mycket ospecifika, men försök att se till helheten: förändrat beteende eller sämre prestation är alltid en anledning för dig som chef eller arbetsledare att agera.

STÖRD FUNKTION I ARBETET

- Sämre arbetsprestation
- Fel och slarv
- Koncentrationssvårigheter/låg uthållighet
- Olycksfall och tillbud

SJUNKANDE ARBETSMORAL/ SÄMRE PLIKTKÄNSLA

- Tänjer på flex, ofta minussaldo
- Går hem tidigare
- Förlänger pauser
- Semester och ledigheter söks i efterskott
- Korttidsfrånvaro med ständigt nya anledningar
- Sjukfrånvaro i samband med helger och/eller lön

LABILT BETEENDE

- Upphov till irritation och oro bland kollegor
- Rastlös, osäker, nervös, håglös, nedstämd
- Retlig, sårbar
- Tenderar att isolera sig
- Misstänksam mot andra



Det viktiga samtalet

Den bild som du som chef har kommer säkert inte att delas av din medarbetare, förnekelse är vanligt i de här sammanhangen. Samtalet ska handla om det som du som ansvarig har uppmärksammat. Ett sådant här samtal blir alltid enklare att genomföra om det finns en aktuell alkoholpolicy att hänvisa till.

Samtal av den här typen kan delas in i tre nivåer. Tyngdpunkten kan variera beroende på målsättningen och hur starka signalerna på missbruk är. Samtalstyperna kan även kombineras beroende på situation.

Bekymmer och omsorg

Här visar du som chef att du ser medarbetaren och berättar om din oro. Det här samtalet passar när det finns en oroskänsla, men inget konkret har inträffat på arbetsplatsen. Samtalstypen ska dock inte användas om man har mer konkreta misstankar om alkoholproblem.

Fokus på problemet

Här tydliggör du det som syns/märks/upplevs för att uppnå ett förändrat beteende. Nu är det viktigt att betona hur arbetsgivaren ser på fortsättningen och vad som blir nästa steg, exempelvis en utredning.

Val och ansvar


Nu är det dags att från arbetsgivarperspektiv klargöra det oacceptabla i att beteendet fortsätter. Eventuella arbetsrättsliga konsekvenser behöver säkerställas med HR och/eller aktuell arbetsgivarorganisation.

ATT TÄNKA IGENOM FÖRE SAMTALET:

- Vilka synliga konsekvenser finns det?
- Har något hänt på arbetsplatsen?
- Finns det en oro över medarbetarens beteende och/eller agerande?

NÄR SAMTALET GENOMFÖRS:

- Oavsett nivå – fokus ska ligga på det som påverkar arbetsplatsen. Ställ arbetsgivar krav utifrån det ansvar som finns.
- Utgå från bedömningen om medarbetaren är tjänstbar/arbetsför – den frågan äger du som arbetsgivare och ansvarig för säkerheten. Det gör det möjligt att agera i ett tidigare skede eftersom du inte behöver bevisa om en person är påverkad/bakfull. Att komma påverkad till arbetet är ofta en av de senare signalerna.
- Klargör för dig själv vad syftet med samtalet är – att medarbetaren blir sedd, att uppnå en förändring eller att tydliggöra konsekvenserna av en medarbetares val?
- Hänvisa till arbetsgivaransvaret – däri ingår att arbetsplatsen ska vara trygg och säker, arbetet leds och fördelas och ohälsa ska förebyggas.
- Var tydlig och håll dig till fakta.
- Lyssna, och få medarbetaren att berätta genom att ställa öppna frågor. Var tydlig med den eventuella förändring som medarbetaren förväntas göra.
- Följ upp samtalet och återkoppla gällande förväntade förändringar.
- Dokumentera samtalet. Det är viktigt för eventuella fortsatta arbetsrättsliga processer.



Några tips:

UTTRYCK DIG I JAG-FORM

– jag upplever, jag ser...

LYSSNA AKTIVT

– ställ öppna frågor, våga vara tyst och vänta på svaret.

TÄNK PÅ DITT KROPPSSPRÅK

– titta i ögonen, visa intresse.

STÄM AV ATT DU FÖRSTÅTT RÄTT

– be den du pratar med att sammanfatta samtalet. Ta gärna hjälp av företagshälsovården.



Rollen som chef

Skadligt bruk på arbetsplatsen är ett arbetsmiljöproblem vilket innebär att du som chef har ett formellt ansvar. Att inte ta tag i problem, till exempel att inte genomföra ett samtal med en medarbetare, betyder alltså att du inte fullt ut utför ditt arbete.

Det kan finnas många olika orsaker till att något inte fungerar, därför är det viktigt att utreda dessa snarast möjligt. Och det finns många skäl att agera. Sänkt prestationsförmåga och ökad frånvaro medför stora kostnader för verksamheten. Skadligt bruk på arbetsplatsen kan också innebära en säkerhetsrisk och på sikt påverka ett företags varumärke negativt.

Det är du som chef som bedömer tjänstbarheten hos din personal. Om en medarbetare är påverkad på arbetsplatsen ska han eller hon avvisas (och få transport hem under säkra former) och sedan kallas till ett samtal så snart som möjligt efter händelsen. Här finns inget utrymme för alternativt agerande. Som chef, och därmed representant för arbetsgivaren, har du skyldighet att skapa en säker arbetsplats. Vid det efterföljande samtalet är det viktigt att föra minnesanteckningar och dokumentera vad som sägs.

Policy – viktigt för att förebygga problem

En alkoholpolicy ska tydligt ange vilka regler som gäller ifråga om alkohol på arbetsplatsen – konsumtion, påverkan, dagen efter-effekter med mera – och vilka konsekvenser som är att vänta om någon bryter mot reglerna, exempelvis omplacering eller, ytterst, att anställningen ifrågasätts.

Språket i policyn ska utformas enkelt så att alla förstår och missförstånd undviks.

Policyn bör innehålla information om vilka spelregler som gäller vid personalfester, representation eller kundmöten. Det bör också framgå i korthet vem som gör vad, när och hur. På vissa företag har HR-avdelningen ett stort ansvar, på andra har arbetsmiljöansvaret delegerats till chefer på olika nivåer. Policyn bör också beskriva de aktiviteter som återkommer i organisationen i förebyggande syfte. Exempelvis hur ofta utbildning och/eller informationsträffar anordnas, och var information för de anställda finns.

Det ska också framgå vilket ansvar medarbetare, skyddsombud och fackliga företrädare har.

I förekommande fall ska policyn informera om anställdas skyldighet att medverka vid eventuell provtagning för att kontrollera nykterhet vid misstankar, olycksfall, slumpmässig testning eller behandling.

Det bör beskrivas hur ofta policyn ska ses över och eventuellt uppdateras.

Gå gärna igenom policyn som en del i introduktionen för nyanställda. En policy kan med fördel kombineras med policies gällande andra former av skadligt bruk såsom droger och spel.

Källor:

Alna

Hermansson U. och Företagshälsans riktlinjegrupp. Riktlinjer vid alkoholproblem på arbetsplatsen. En sammanställning från Företagshälsans riktlinjegrupp 4/2016. Enheten för interventions- och implementeringsforskning, Institutet för miljömedicin (IMM), Karolinska Institutet, 2016.



Tips:

Systembolagets mall för alkoholpolicy är fri att använda, ladda gärna ned den på omsystembolaget.se/alkoholrapporten

Kort om juridiken

- Arbetsgivaren har ett långtgående ansvar för att rehabilitering sätts in, precis som vid vilken annan sjukdom som helst. Målet med rehabiliteringen är att missbruket ska bort och den anställde vara kvar i företaget.
- När en rehabiliteringsprocess inleds ska arbetsgivaren utreda vilka behov som finns av åtgärder för arbetsanpassning och rehabilitering. Här är företagshälsovården en resurs som kan hjälpa till.
- Arbetsgivaren har skyldighet att följa processen och förhålla sig om hur rehabiliteringen framskrider. För att detta ska fungera optimalt behöver den anställde godkänna att den behandlande läkaren kan bryta sekretessen för att prata med arbetsgivaren, men den anställde har också rätt att säga nej till detta.
- Den information som arbetsgivaren delges får bara spridas vidare till de personer som är direkt berörda av rehabiliteringen – att föra informationen vidare till andra är straffbart.
- Arbetsgivaren har hela bevisbördan i en förhandling – därför är det viktigt att dokumentera allt som sägs och görs. Att något är oklart i hanteringen av en rehabiliteringsprocess räcker för att arbetsgivaren ska förlora målet.
- En arbetsgivare kan inte generellt kräva att en anställd ska genomgå en behandling, bakgrunden måste vara att en medarbetares beteende gör situationen på arbetsplatsen problematisk.
- Arbetsgivaren är inte skyldig att betala en behandling, rehabiliteringen kan bekostas av allmänna medel.
- En vanlig missuppfattning är att arbetsgivare inte kan säga upp någon som fått sina alkoholproblem klassade som sjukdom. Om en rehabilitering misslyckas trots omfattande insatser finns grund för att skilja medarbetaren från tjänsten. Omvänt måste arbetsgivaren ha tålamod och räkna med en del bakslag under en rehabilitering.



Kompetensutveckling

Som chef med personalansvar behöver du ha en grundkompetens kring frågor om arbetsmiljöarbete, skadligt bruk och tidiga signaler på ohälsa. Det är dock inte säkert att chefer på alla olika nivåer i en verksamhet behöver samma typ av utbildning. Fördelningen av arbetsmiljöuppgifter kan skilja sig åt på olika arbetsplatser.

Börja med en riskbedömning och utred hur riskerna ser ut på just er arbetsplats och bestäm därefter behovet av utbildning. Hur mycket information och kompetensutveckling chefer behöver beror på hur arbetsplatsen är organiserad och vilket stöd som finns att få från exempelvis en HR-avdelning.

Det kan vara lämpligt att lägga in moment om detta i den grundläggande arbetsmiljöutbildning som chefer får när de börjar på en ny arbetsplats.

När det gäller utredning och behandling av medarbetare med problem ska professionella vårdgivare anlitas. Här kan företagshälsovården vara en bra första kontakt.



