



# Healthylane

by Certico AB

## GUIDE

### SÅ HANTERAR DU MISSBRUKSPROBLEM PÅ ARBETSPLATSEN

Att hantera missbruksproblem på arbetsplatsen är en av de största utmaningarna du har som chef, men också en av de viktigaste. Genom att agera på rätt sätt ser du till att säkerställa arbetsmiljön och undvika alltför många negativa konsekvenser på verksamheten. I den här guiden får du tips och råd som hjälper dig hantera situationen på ett effektivt, empatiskt och professionellt sätt.

#### STEG 1

#### IDENTIFIERA OCH FÖRSTÅ MISSBRUKSPROBLEM

För att kunna hantera missbruksproblem på arbetsplatsen behöver du först identifiera vad som utgör ett missbruk. Det vanligaste är alkohol- eller drogmissbruk, men det kan också vara exempelvis missbruk av receptbelagda läkemedel eller spelmissbruk. Dessa har olika varningssignaler och beteendemönster och det är något du behöver läsa på och lära dig identifiera för att snabbt kunna agera om signalerna uppstår hos en medarbetare.

## STEG 2

### SKAPA EN POLICY MOT MISSBRUK

En av de första sakerna du som chef kan göra för att förebygga missbruksproblem på arbetsplatsen och dess konsekvenser, är att skapa en tydlig drog- och alkoholpolicy för företaget. I policyn bör det tydligt framgå vad som räknas som missbruk på jobbet och vilka konsekvenser som kan följa om man bryter mot policyns regler. Policyn bör också innehålla riktlinjer för hur ni hanterar situationen, så att inga frågetecken uppstår i framtiden. Se också till att policyn finns lättillgänglig och kommuniceras till samtliga anställda, både nya och befintliga medarbetare.

## STEG 3

### UTBILDA DIG – OCH DINA ANSTÄLLDA

För att kunna hantera missbruk på jobbet på ett korrekt sätt underlättar det om både chefer och anställda har en grundläggande förståelse för ämnet. Att utbilda kring varningssignaler och agerande gör det enklare för medarbetarna att kunna rapportera misstänkt missbruk och veta vart de ska vända sig. Utbildningen bör också innehålla information om de resurser och stöd som de som kämpar med ett missbruk kan få och hur ni kan underlätta deras tillfrisknande.





#### **STEG 4** **BEHÅLL EN FÖREBYGGANDE KULTUR**

Som chef vill du också minska risken för missbruk och förebygga problem redan innan de uppstår. Det gör du till exempel genom att erbjuda resurser och stöd för anställda som kämpar med exempelvis stress eller andra tillstånd som kan trigga i gång ett missbruk. Genom att visa omtanke för den psykiska hälsan hos dina kollegor främjar du en sund livsstil och ser till att dina anställda känner sig bekväma med att komma till dig med eventuella problem.

#### **STEG 5** **ERBJUD EN STÖTTANDE ARBETSMILJÖ**

Missbruk på arbetsplatsen skapar inte bara konsekvenser för arbetsmiljö och kollegor, utan självklart även för individen själv. Med en arbetsgivare som stöttar och tydliggör var de anställda kan vända sig till för hjälp ökar chansen för tillfrisknande. Som chef är du skyldig att erbjuda stödprogram och underlätta arbetet, något du kan göra genom att till exempel ge möjlighet att ta ledigt för att delta i behandlingar eller terapi. Se också till att ge feedback och uppmuntran när någon tar itu med sina missbruksproblem – där är du som chef en viktig pusselbit.

#### **STEG 6** **HANTERA SITUATIONEN PROFESSIONELLT**

I en svår situation är det centralt att följa alla regler och lagar – men också att vara en god ledare, kollega och medmänniska. Att ta det jobbiga samtalet med en kollega som du upplever har ett problem kan vara mycket känsligt. Men det viktigaste är att vara professionell och ha empati för alla inblandade. Underlätta genom att inte bara straffa och kommunicera konsekvenser, utan också visa empati och respekt för den anställdes situation.

#### **STEG 7** **AGERA SÅ SNABBT DET GÅR**

Att ta itu med missbruksproblem på arbetsplatsen kräver snabba åtgärder. Ignorera inte problemen och var försiktig med att hoppas att det kommer försvinna på egen hand. Som chef bör du i stället agera snabbt och följa företagets policy för att skydda arbetsmiljön och se till att upprätthålla en säker arbetsplats för dina anställda. Var också medveten om att vägen ur ett missbruk är en lång process där inte alla lyckas, oavsett om du agerar rätt på alla sätt. Var därför inte för hård mot vare sig dig själv eller den drabbade.



## STEG 8 LÄMNA ÖVER TILL ANDRA PROFESSIONER

När du tvingas ta ett svårt samtal med en kollega med missbruksproblem kan det vara lätt att falla i fällan med att börja agera terapeut eller försöka ställa diagnos. Men försök undvika att bli alltför privat eller börja gräva i orsaken till att individen fallit in i missbruk. Som chef är det heller inte ditt ansvar att rehabilitera personen i fråga, men det är din skyldighet att uppmärksamma problemet och att skicka vederbörande vidare till behandling och

rehabilitering. I samtalet med medarbetaren bör du hålla dig till det du sett och de konsekvenser personens beteende har, eller riskerar att få, för er verksamhet. Erbjud sedan åtgärder där du kopplar in experter. Ditt största ansvar är alltså enbart att bibehålla en trivsamt och säker arbetsmiljö och erbjuda professionellt stöd och hjälp för den anställde. Ta med fördel hjälp av andra experter för att hantera situationen.

## STEG 9

### TA HJÄLP AV HR ELLER DIN FÖRETAGSHÄLSOVÅRD

Din företagshälsovård och din HR-avdelning kan spela en viktig roll för ledningen när det gäller just att hantera missbruk på arbetsplatsen, bland annat genom att hjälpa dig med:

1. Att skapa en tydlig policy för missbruk på arbetsplatsen och en process som är väl dokumenterad.
2. Att kommunicera ut policyn i organisationen.
3. Att uppmuntra utbildning och medvetenhet med utbildningar och seminarier.
4. Att hjälpa medarbetare delta i terapi eller rådgivning för att hantera stress eller andra faktorer som kan bidra till missbruk.
5. Att främja en stödjande arbetsmiljö och kommunikationskanaler där anställda känner sig bekväma att diskutera problem.
6. Att stötta dig som chef och ledare i hanteringen av missbruk på arbetsplatsen, bland annat inför eller under samtal med anställda som kämpar med missbruk och hjälp att lägga upp en plan.
7. Att se till att integriteten hos de anställda respekteras och att ingen diskrimineras på grund av missbruk eller tidigare missbruk



### SAMMANFATTNING

Att hantera missbruksproblem på arbetsplatsen är en utmaning för de flesta chefer, men också en otroligt viktig del för att hålla arbetsmiljön trygg och säker. Genom att följa stegen ovan kan du hantera situationen på ett empatiskt och effektivt sätt. Lycka till!

# Healthylane

by Certico AB

Sofierogatan 3D | 412 51 Göteborg | Drottninggatan 32  
111 51 Stockholm | Phone 0705 69 02 75 | [elisabeth@certico.se](mailto:elisabeth@certico.se)