

Förebygg och hantera alkoholproblem via arbetsplatsen

Hög alkoholkonsumtion ökar risken för både sjukfrånvaro, olyckor, skador och andra problem i verksamheten. Sammantaget leder det till minskad produktivitet och förlorad arbetsförtjänst. Genom att kombinera olika insatser på organisatorisk nivå och individnivå kan alkoholproblem förebyggas och minskas, exempelvis genom att skapa tydliga regler kring vad som gäller på arbetsplatsen, ge möjlighet för medarbetare att bedöma sina alkoholvanor och att erbjuda stöd och hjälp i ett tidigt skede.

Arbete och insatser krävs på både organisatorisk nivå och individnivå

Erfarenheter från arbetslivet visar att alkoholproblem ofta identifieras i ett sent skede. En utmaning är därför att identifiera en hög och riskabel alkoholkonsumtion tidigt och att därigenom förhindra att mer omfattande problem utvecklas.

En kostnadseffektiv metod som möjliggör tidig förändring av alkoholvanor är screening och kort rådgivning i samband med t.ex. hälsoundersökningar. Att hälso- eller sjukvårdspersonal tar upp frågan om alkoholvanor i samband med att andra levnadsvanor som kost, fysisk aktivitet eller tobak tas upp är okomplicerat.

Nedan följer råd och vägledning om förebyggande arbete och åtgärder på såväl organisatorisk nivå som på individnivå.

Konsekvenser av alkoholproblem

Alkoholproblem ligger till grund för olika typer av negativa konsekvenser för en verksamhet.

Studier visar att alkoholproblem kan leda till att:

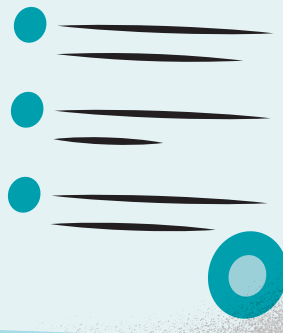
- Risken för olyckor och arbetsrelaterade skador ökar.
- Produktiviteten minskar till följd av sämre arbetsutförande, både hos den som dricker för mycket och kollegor.
- Kostnader för rehabilitering och andra insatser ökar.
- Produktiviteten minskar till följd av att sjukfrånvaro och sjuknärvaro ökar.



Så kan alkoholproblem förebyggas på organisatorisk nivå:

- Anta en tydlig alkoholpolicy och förankra den väl hos både ledning och medarbetare. Policyn ska innehålla de regler som gäller kring alkohol på arbetsplatsen och vilka konsekvenserna blir om reglerna inte följs. Policyn ska vara lätt att förstå och ge god handledning.
- Upprätta interna handlingsplaner och annat stöd för chefer att använda när en medarbetare har drabbats av alkoholproblem.
- Utbilda chefer och andra nyckelpersoner. Alla som har ett personalansvar, inklusive ledningen, behöver kompetens i alkoholfrågor. Detta kan ges som en enskild utbildning i alkoholfrågor eller som en del i annan chefsutbildning.
- Erbjud medarbetare hälsoundersökningar som inkluderar screening och kort rådgivning av alkoholvanor. Att känna till hur den egna alkoholkonsumtionen förhåller sig till hälsoriskerna ger motivation till att antingen minska alkoholkonsumtionen på egen hand eller att ta emot professionell hjälp.
- Om arbetsmiljön och arbetsuppgifterna motiverar det, installera alkolås i fordon eller inför nykterhetskontroller på arbetsplatsen.

ALKOHOL-POLICY



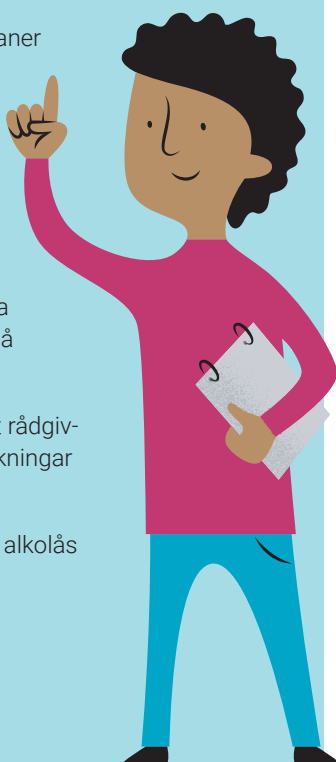
Så kan enskilda medarbetare med alkoholproblem ges stöd och hjälp

- Erbjud medarbetaren en kartläggning av alkoholproblemets omfattning och information om effektiva behandlingsalternativ, både korta och mer omfattande insatser. Varje individs alkoholproblem är unikt och kräver sin egen lösning. Trappstegsmodellen "15-metoden" är särskilt utvecklad för att användas inom företagshälsovård och primärvård.
- Praktisera så kallade "flerpartssamtal" där möjligheterna till stöd och behandling diskuteras och en individuell handlingsplan dokumenteras. Viktigt att även konkretisera hur arbetsgivaren kan hålla sig uppdaterad om hur det går.
- Följ upp och utvärdera hur det går. Ibland behöver behandlings- och stödinsatser ändras eller kompletteras för att förändring i en positiv riktning ska ske.



Checklista: Kom igång med det förebyggande arbetet

- Bedöm om alkoholpolicyen är tydlig och hur den följer och uppfyller rekommendationerna som beskrivs i **Riktlinjer för hur alkoholproblem kan förebyggas och hanteras via arbetsplatsen** (se fördjupning). Om policy saknas, initiera arbete med att upprätta en.
- Bedöm om det finns interna handlingsplaner och annat stöd för chefer att använda när alkoholproblem hos medarbetare identifieras.
- Bedöm hur väl medarbetare känner till aktuell policy.
- Bedöm om chefer och andra nyckelpersoner behöver utbildning för att kunna förebygga och hantera alkoholproblem på arbetsplatsen.
- Undersök om alkoholscreening med kort rådgivning erbjuds, till exempel i hälsoundersökningar eller på annat sätt.
- Överväg om verksamheten har behov av alkohol- eller andra typer av nykterhetskontroller.



Arbetsgivarens ansvar

Arbetsgivaren ska enligt Arbetsmiljölagen och Arbetsmiljöverkets föreskrifter genomföra ett systematiskt arbetsmiljöarbete samt ha beredskap för arbetsanpassningar.

Exempel på rehabiliteringsåtgärder kan vara arbetsträning, anpassningar i arbetet eller omplacering. Arbetsgivaren ska ta initiativ och vara aktiv.

Arbetsgivaren ska också se till att anlita företagshälsovård, eller annan motsvarande expertis, när kompetensen i den egna verksamheten inte är tillräcklig.



Läs mer



Läs mer i riktlinjerna om arbetsplatsens roll, förebyggande arbete, tidiga insatser och metoder för stöd och hjälp till individer som drabbas av alkoholproblem i **Riktlinjer för hur alkoholproblem kan förebyggas och hanteras via arbetsplatsen** som kan laddas ner från www.mynak.se.

De partsgemensamma organen Prevent och Sunarbetsliv erbjuder också verktyg, checklistor, filmer och annat material som utarbetats till stöd för det praktiska arbetet.