Samtal vid konstaterat risk-/missbruk

Chefens förberedelser inför samtalet

- Ta fram eventuell tidigare dokumentation som stöd för tidiga signaler och frånvarostatistik
- Tänk igenom syfte med samtalet och mål för medarbetaren
- Bestäm tid och datum
- Informera medarbetaren om att möjligheten finns att ha med en facklig representant eller någon som medarbetaren har förtroende för vid samtalet
- Kontakta Hälsan och Arbetslivet och HR- avdelningen i ett så tidigt skede som möjligt för att få stöd i det fortsatta rehabiliteringsarbetet

Exempel på råd för chefen att tänka på under samtalet

- Se till att samtalet genomförs ostört
- Samtalet ska inriktas på medarbetarens arbetssituation, arbetsprestationer och beteende
- Ge exempel på vad som inte fungerar och är oacceptabelt utifrån konkreta, dokumenterade händelser
- Låt medarbetaren beskriva sin upplevelse och sin situation och vad som kan vara orsaken till observationerna
- Informera om vilket stöd arbetsgivaren kan ge och vilka villkor som gäller
- Erbjud medarbetaren hjälp och behandling för sitt risk- eller missbruk
- Framhåll allvaret i situationen och gör klart för medarbetaren att situationen måste förändras
- Samtala om hur ni ska komma vidare och bestäm datum och tid för uppföljningssamtal

Dokumentera mötet och alla åtgärder i ärendet på ett sakligt och objektivt sätt i ”HälsoSAM”. Berörd medarbetare ska få ta del av dokumentationen som görs.