

Strategi Program Plan

Policy Riktlinjer Regler

Styrdokument

ALKOHOL OCH DROGER

FÖR ANSTÄLLDA I ULRICEHAMNS KOMMUNS FÖRVALTNING

ANTAGET AV: Kommunstyrelsen

DATUM: 2020-08-20, § 177

ANSVAR UPPFÖLJNING/UPPDATERING: HR-chef

GÄLLER TILL OCH MED: 2024

Innehåll

Inledning	3
Omfattning	3
Syfte	3
Mål	3
Policy och regler	3
Ett ständigt pågående arbete	4
Vi har alla ett ansvar	4
Chef	4
Medarbetare	4
Arbetskamrater	4
Skyddsombud/arbetsplatsombud	4
Stödfunktion	5
HR-konsult hjälper till med följande:	5
Externt stöd	5
Aleforsstiftelsen	5
Företagshälsovård	5
Förebyggande arbete, tidiga insatser och ”verktyg”	6
Att lägga sig i är att bry sig om	6
Dialog på arbetsplatsen	6
Signaler	6
Samtalet - chefens viktigaste verktyg	7
Handlingsplan	7
Vid misstanke om påverkan av alkohol eller droger	7
Vid konstaterad påverkan av alkohol eller droger	8
Fortsatta åtgärder	10
Definitioner och avgränsningar	11
Droger	11
Riskbruk	11
Skadligt bruk	11
Beroende	11
Om medicinskt motiverat bruk av läkemedel	11

Inledning

Arbetsmiljölagen och arbetsgivarens ansvar för arbetsmiljön syftar till att förebygga ohälsa och olycksfall och i övrigt uppnå en tillfredsställande arbetsmiljö. Det innebär att arbetsgivaren har ansvar för att arbetsmiljön är fri från alkohol samt droger. Det handlar också om att ha kunskap och kompetens om hur Ulricehamns kommun på bästa sätt hanterar alkohol- och drogfrågor, vilket innefattar såväl förebyggande arbete, som tidiga insatser och rehabiliteringsåtgärder. Ulricehamns kommuns förvaltning verkar för en god arbetsmiljö för sina anställda. Detta dokument innehåller de regler som arbetsgivaren Ulricehamns kommun har när det gäller alkohol och droger, samt gemensamt ansvar och en handlingsplan för hur alkohol- och drogärenden ska hanteras. Dokumentet kan i tillämpliga delar även användas vid andra typer av missbruk. Innehållet har samverkats med de fackliga organisationerna. Riktlinjen och handlingsplanen ska följas upp vart tredje år, och vid behov revideras.

Omfattning

Riktlinjen för alkohol och droger gäller för samtliga anställda samt i tillämpliga delar övriga som i någon form utför arbete för Ulricehamns kommun.

Syfte

Syftet med riktlinjen och handlingsplanen är att lägga en gemensam grund för frågor som rör alkohol och droger, samt ge ett verktyg för chefer att hantera frågan på ett korrekt och respektfullt sätt. Syftet är också att alla anställda ska kunna agera i samband med att det finns misstanke eller uppenbara tecken på att en arbetskamrat har alkohol- eller drogproblem, medarbetaransvar.

Mål

Målet är att skapa en god och säker arbetsmiljö utan alkohol och droger som kan få negativa konsekvenser på vår arbetsplats. Vi ska arbeta förebyggande genom att skapa en öppen attityd, ett personligt ansvarstagande och att möta varandra med respekt, tolerans och öppenhet. Det är viktigt att agera så tidigt som möjligt för både chef och medarbetare, där chef har det formella ansvaret för arbetsmiljön men där arbetskamraterna oftast ser problemen först. Om en medarbetare ändå får problem som en beroendesjukdom medför, erbjuder Ulricehamns kommun stöd och hjälp i form av rehabilitering.

Policy och regler

- Arbetsplatserna ska vara alkohol- och drogfria.
- Det råder ett absolut förbud för alla anställda att vara påverkade av eller bruka alkohol eller andra droger under arbetstid.
- Att använda alkohol utanför arbetsplats eller arbetstid får inte påverka arbetsprestation eller säkerhet på arbetet.
- Att inneha eller bruka narkotika eller andra illegala preparat på sin fritid är inte förenligt med en anställning i Ulricehamns kommun.

Ett ständigt pågående arbete

Eftersom alkohol och droger till stor del handlar om attityder och värderingar, är det viktigt att frågan belyses och diskuteras i ledningsgrupper samt vid arbetsplatsträffar. Ju mer kunskap alla har desto lättare kan vi som organisation ta vårt ansvar. En attityd som inte är fördömande förebygger ett skadligt bruk eller beroende och underlättar för den som befinner sig i beroende att be om hjälp.

Riktlinjen för alkohol och droger ska regelbundet tas upp på APT, i ledningsgrupper och ingå i introduktionsprogram för nyanställda samt ingå i arbetsmiljöutbildning som ges till chefer och skydds-/arbetsplatsombud. Arbetsgivaren ska årligen följa upp riktlinjen med tillhörande handlingsplan.

Vi har alla ett ansvar

Chef

Det är närmaste chefs ansvar att omedelbart vidta åtgärder vid misstanke om alkohol- och drogmissbruk eller om medarbetare är påverkad på arbetsplatsen, samt att agera enligt handlingsplan. Varje chef ansvarar också för att medarbetarna ges kännedom om innehållet i detta dokument i samband med introduktion, samt vid arbetsplatsträffar minst en gång per år.

Medarbetare

Varje medarbetare har ansvar för att inte vara påverkad av alkohol eller droger i arbetet. Vidare har varje medarbetare ansvar för att intag av alkohol på fritiden inte påverkar arbetsförmåga eller säkerhet. Varje medarbetare har också ett ansvar för att söka hjälp eller rådgivning om hen har problem med alkohol eller andra droger, samt att medverka i sin rehabilitering i syfte att kunna återgå i arbete.

Arbetskamrater

Det är allas ansvar att påtala för ansvarig chef om någon kollega förefaller påverkad av alkohol eller droger samt att agera enligt handlingsplan. Att försöka "skydda" en kollega hjälper bara hen att fortsätta ostört. Finns det misstanke om att chef har problem vänder man sig till närmaste överordnad chef.

Skyddsombud

Skyddsombudet företräder alla arbetstagare i arbetsmiljöfrågor och ska övervaka att arbetsgivaren uppfyller kraven i AML 3 kap. §2

Skyddsombudet ska även påtala brister i arbetsmiljön för arbetsgivaren och kan vara ett stöd för medarbetarna och chef när man har en oro/misstanke om alkohol eller drogmissbruk på arbetsplatsen

Stödfunktion

HR-konsult hjälper till med följande:

- Stöd till chef i enskilt ärende
- Stöd i att tillämpa lagstiftningen
- Behjälplig i kontakter med företagshälsovården/Aleforsstiftelsen
- Behjälplig i att skriva överenskommelser med medarbetaren i förekommande fall
- Ansökan om ersättning för behandling

Externt stöd

Aleforsstiftelsen

Ulricehamns kommun har samarbetsavtal med Aleforsstiftelsen och är medlem i Aleforsrådet vilket innebär att de kan bistå oss i alkohol- och drogrelaterade ärenden samt bistå arbetsgivaren i arbetet med att säkerställa en alkohol- och drogfri arbetsmiljö.

I avtalet ingår bland annat fri chefshandledning i enskilda ärenden, telefon 020-10 33 20 samt fri telefonrådgivning (med möjlighet att vara anonym) för samtliga anställda, telefon 020-22 12 00. I avtalet ingår även kostnadsfri bedömning för att utreda om beroendesjukdom föreligger som kan ligga till grund för fortsatt rehabilitering. Mer information finns på Aleforsstiftelsens hemsida.

- www.aleforsstiftelsen.se

Företagshälsovård

Företagshälsovården är en resurs med kunskap om alkohol och droger som ska anlitas vid provtagningar. De kan också användas för rådgivning och samtal.

För dig som är orolig för dig själv eller för någon in din omgivning finns också externt stöd att tillgå, se följande exempel.

- Anonyma alkoholister: www.aa.se telefonjour: 08-720 38 42
- Anonyma narkomaner: <http://navastra.org> hjälptelefon: 0771-13 80 00
- Centralförbundet för alkohol- och narkotikaupplysning: www.can.se
- www.alkoholhjalpen.se
- www.alkoholprofilen.se

Förebyggande arbete, tidiga insatser och ”verktyg”

Att lägga sig i är att bry sig om

Kunskap och dialog kring riskbruk, skadligt bruk, beroende och dess problematik, behövs för att kunna reagera och agera när medarbetare har problem. Om alla är medvetna och har kunskap om att man inte hjälper genom att ”täcka upp” utan genom att reagera, ställa frågor och vända sig till chefen, medverkar detta till att medvetandegöra ett skadligt bruk eller beroende. Det är alltid rätt att reagera!

Dialog på arbetsplatsen

Arbetsplatsträffarna är ett forum för att samtala om vilka regler och rutiner som gäller i kommunen och hur vi förhåller oss till alkohol och andra droger. I många fall handlar det om att skapa goda attityder, värderingar och förhållningsätt och det är enklare att diskutera detta i arbetsgruppen innan problem har uppstått. I personalhandboken finns ett diskussionsunderlag, som kan vara en hjälp inför samtal och diskussioner i arbetsgruppen.

Signaler

Ett skadligt bruk eller beroende kan yttra sig på en rad olika sätt, och det är viktigt att chefen är observant på förändringar, avseende exempelvis arbetsprestation, beteende eller frånvaro/frånvaromönster. Nedan följer några möjliga varningssignaler som kan vara bra för chef och medarbetare att känna till. Varningssignaler vid missbruk eller beroende av droger är ofta svårare att upptäcka än när det gäller alkohol. Det är också svårt att generalisera varningssignalerna, då de kan skilja sig åt beroende på vilken drog det gäller. När det gäller beteende är det just förändringen som är varningssignalen.

Beteende

- Humörsvängningar
- Trötthet/nedstämdhet
- Irritation/aggressivitet
- Oro/rastlöshet
- Bidrar till oro i arbetsgruppen
- Drar sig undan
- Stresskänslig
- Mår om att vara till lags

Rusrelaterat

- Påverkad
- Bakrus
- Gör bort sig på personalfester
- Föraktfull inställning till andras drickande
- Liberal inställning till droger
- Större eller mindre pupiller (gäller droger)
- Blodsprängda ögon, glansig blick

Frånvaro

- Sjukfrånvaro (korttid)
- Oförklarlig frånvaro
- Håller sig inte inom schemat
- Flexar ofta ut

Arbetsprestation

- Försämrad kapacitet
- Försämrad kvalitet
- Okoncentration
- Likgiltighet
- Utgör en säkerhetsrisk

Samtalet - chefens viktigaste verktyg

Samtalet är det viktigaste verktyg en chef har, både när det gäller att initiera dialog om attityder och värderingar i ett förebyggande syfte, men också när problem har uppmärksammats och ska åtgärdas.

Det är viktigt att du som är chef alltid klargör syftet med samtalen. Utgå från fakta och dokumentation, klargör din och medarbetarens roll och upplys om regler och rutiner. Förhållningssättet i samtalen ska alltid vara respektfullt. Formulera tydliga budskap, samtidigt som du förmedlar att du bryr dig om din medarbetare. Det är chefens ansvar att ställa krav, erbjuda stöd och slussa vidare för eventuell professionell behandling. Det är medarbetarens ansvar att ta emot stöd. Det är inte chefens ansvar eller uppgift att ställa diagnos. Avsluta samtalen med en summering, och bestäm hur ni går vidare. Dokumentera vad som sagts och vilka åtgärder som ska vidtas.

Samtalen kan ha olika karaktär beroende på syfte och var någonstans i processen medarbetaren befinner sig. När något inträffat är tydlighet extra viktigt och samtalet baseras på fakta och krav på förändring. Under rehabilitering sker uppföljningssamtal som baseras på de överenskomna åtagandena och hur det går. Vid signaler om att medarbetare har problem med alkohol eller droger, men utan att hen kommer påverkad till arbetet, ska ett bekymringssamtal hållas. Detta samtal läggs upp utifrån omsorg och omtanke, och kan innehålla formuleringar som ”Jag är orolig för dig...”, ”Som chef har jag ett ansvar att...”, ”Har du problem med alkohol?”.

Som chef kan det kännas svårt och jobbigt att ta upp frågan om alkohol eller droger innan man är riktigt säker på sin sak. Men tänk på att det är just det du, som är chef, har en skyldighet att göra. Och om man inriktar sig på omtanke snarare än anklagelser blir steget ofta lättare att ta. Det finns stor risk att medarbetaren förnekar problem, även om sådana föreligger, men samtalet kan ändå fungera som en tankeställare som så småningom leder till insikt, och därmed möjlighet till att söka eller ta emot hjälp.

Handlingsplan

Nedan följer en handlingsplan, avsedd att fungera som ett stöd för chefer och övriga berörda vid alkohol- eller drogärenden. Handlingsplanen är indelad i avsnitten misstanke, konstaterad påverkan samt fortsatta åtgärder och ska användas i tillämpliga delar. Om inget annat anges är det närmsta chef som ansvarar för att angivna åtgärder genomförs.

Vid misstanke om påverkan av alkohol eller droger

- Om du som kollega misstänker att en arbetskamrat är alkohol- eller drogpåverkad ska närmaste chef omedelbart underrättas och arbetet avbrytas. Vid frånvaro av närmaste chef kontaktas annan av sektorn utsedd person.
- Positivt utslag i alkolås i fordon ska hanteras som misstanke om påverkan och utredas enligt nedan ”Vid konstaterad påverkan av alkohol eller droger”.

- Chef ska omedelbart samtala med medarbetaren och medvetandegöra gällande regler. Det är viktigt att agera så tidigt som möjligt! Uppllys medarbetaren om att hen har rätt att ta med facklig representant till samtalet. Medarbetare ska aldrig lämnas ensam från tiden för första samtalet till alkohol- och drogtest.
- Oavsett hur misstankarna om påverkan uppstår ska de utredas. Medarbetare ska alltid ges möjlighet att fria sig från misstanke genom alkohol- eller drogtest. Avstår eller vägrar medarbetaren ett sådant test eller provtagning ska hen betraktas som påverkad och ärendet hanteras vidare enligt punkterna nedan "Vid konstaterad påverkan av alkohol eller droger". Om testerna visar att medarbetaren inte är påverkad av alkohol- och droger ska närmaste chef förklara varför testerna gjordes och hänvisa till gällande riktlinjer.
- Alkohol- och drogtest ska genomföras via företagshälsovården. Vid kvällar eller helger då tillgång till alkohol- eller drogtest inte finns, tas kontakt med företagshälsan nästkommande vardag för test. Närmaste chef eller annan av sektorn utsedd person behöver då fatta beslut om medarbetaren är tjänstbar. Om misstanke om påverkan kvarstår skall medarbetaren hanteras som konstaterat påverkad enligt nedan. Medarbetaren ska skriftligen medge att arbetsgivaren har rätt att ta del av testresultatet.
- Chef dokumenterar fakta såsom händelseförlopp, tidpunkter och inblandade personer. De åtgärder som vidtas dokumenteras, liksom motiven till dessa.

Vid konstaterad påverkan av alkohol eller droger

- När arbetsgivaren genom test får bekräftat (eller gör bedömningen) att en medarbetare är påverkad av alkohol, droger eller andra berusningsmedel ska arbetet omedelbart avbrytas (om detta inte redan gjorts) och den påverkade ska lämna arbetsplatsen. Medarbetaren får inte återgå i arbete förrän ett nytt alkohol- eller drogtest visar att det inte finns någon påverkan längre. Informera facklig representant om åtgärderna och var tydlig med att det är en avstängning utan lön.

Om medarbetare erkänner sig vara påverkad, så kan det ändå vara bra att utföra ett test, dels för att undvika osäkerhet/problem om medarbetaren senare nekar till att ha varit påverkad och dels för att det kan vara bra att få ett värde (promillehalt, koncentration av droger etc.)

- Chef eller annan av sektorn utsedd person är ansvarig för att ordna med säkerställd transport av den påverkade hem, alternativt till sjukvårdsinrättning. Chefen själv, eller den chefen utser, ska följa med i transporten. Chefen bör helst inte agera ensam, ta med facklig representant om medarbetaren önskar. Överväg om anhöriga ska kontaktas. OBS: Om medarbetaren är i sådant skick att hen utgör en fara för sig själv eller omgivningen, ska ambulans kontaktas för akutvård och anhörig kontaktas för omhändertagande.
- Chef ska klargöra för medarbetaren att kontakt kommer att tas nästkommande dag för ett samtal om vad som hänt och vidare åtgärder. Uppllys medarbetaren om att hen

har rätt att ta med facklig representant till samtalet. Ingen lön eller sjuklön betalas till den anställde som har sänts hem på grund av konstaterad påverkan.

- Träffa medarbetaren för ett samtal så snart som möjligt och klargör gällande regler och rutiner. Var tydlig och ställ krav på förändring! Berätta att en utredning kommer att genomföras och vad som är att vänta i övrigt.
- Chef och HR-konsult har dialog kring hur man ska gå vidare i ärendet. Bestäm ny tid för ett uppföljande samtal med medarbetaren inom 1 månad. Tillsammans med företrädare för Aleforsstiftelsen tar man ställning till chefshandledning och stöd i ärendet.
- Tänk på att det kan vara viktigt att berörda arbetskamrater får tillfälle att diskutera igenom vad som hänt. Boka in ett möte så snart som möjligt och delge den information som är lämplig efter förutsättningarna.
- Dokumentera händelse, samtal, åtgärder och motiv till dessa.

Fortsatta åtgärder

- Om utredningen visar att det inte är en konstaterad beroendesjukdom ska ärendet fortsättningsvis hanteras som misskötsel. Var tydlig med vilka regler som gäller och vilka åtgärder som vidtas vid överträdelser. En disciplinär åtgärd ska övervägas.
- Om utredning visar att beroendesjukdom föreligger har arbetsgivaren ansvar för att göra en rehabiliteringsutredning med tillhörande handlingsplan. Krav ska ställas på en förändring.
- Arbetsgivaren kan kräva ett så kallat förstadagsintyg. Detta skrivs enligt särskild mall och lämnas till företagshälsovården för kännedom.
- Under rehabiliteringsperioden har arbetsgivaren rätt att kräva alkohol- eller drogtest.
- Vid behandlingsåtgärd ska överenskommelse upprättas mellan medarbetare och arbetsgivare, med överenskommen behandling där medarbetarens namn ska uppges, stödåtgärder och efterbehandling samt konsekvenser vid avbruten överenskommelse.
- Dokumentera händelser, samtal, åtgärder och motiv till dessa.
- Om medarbetaren inte förändrar sitt beteende, vägrar rehabilitering eller avbryter behandling kan detta leda till varsel om uppsägning. Yttersta konsekvensen är uppsägning eller avsked, efter överläggning med berörd medarbetarens fackliga organisation. Även om problemen endast anses vara misskötsel, kan arbetstagaren sägas upp om hen upprepade gånger har gjort sig skyldig till olika förseelser.

Definitioner och avgränsningar

I dokumentet används begreppet alkohol och droger, nedan beskrivs vad som avses.

Droger

I dokumentet används begreppen alkohol och droger. Med droger avses narkotiska preparat, icke ordinerat receptbelagt läkemedel, överkonsumtion av läkemedel, dopningspreparat, hälsofarliga ämnen samt andra medel som används i berusningssyfte.

Riskbruk

När man talar om riskbruk är det i samband med alkohol. Riskbruk handlar om den alkoholkonsumtion som, om den fortsätter, riskerar att leda till ett skadligt bruk och beroende samt svåra medicinska skador men där problemen ännu inte är allvarliga

Skadligt bruk

Skadligt bruk kan beskrivas som en regelbunden överkonsumtion av exempelvis alkohol eller droger, vilket är ett bruk som ger skadeverkningar för individen, omgivningen, arbetsplatsen och samhället. Det skadliga bruket kan resultera i ett beroende som leder till både fysiska och psykiska symtom.

Beroende

Bruk, riskbruk eller skadligt bruk kan leda till beroende. Beroende innebär att alkoholen eller den andra drogen fått en högre prioritet för individen än andra beteenden som tidigare haft större betydelse. Ett beroende kan exempelvis karaktäriseras av starkt behov, ”sug” eller tvång att inta alkohol eller drogen, svårigheter att kontrollera konsumtionen, toleransökning samt abstinenssymtom.

Om medicinskt motiverat bruk av läkemedel

Reglerna och rutinen omfattar i grunden inte medicinskt motiverat intag av läkemedel. Det är dock den enskilde medarbetarens ansvar att i samtal med behandlande läkare ta reda på om medicinen har effekter som kan påverka det dagliga arbetet på ett oönskat sätt. Om detta är fallet ska närmaste chef underrättas för att vid behov erbjuda andra arbetsuppgifter eller annan åtgärd.