

**HÖGSBY KOMMUNS POLICY ANGÅENDE MISSBRUK
AV ALKOHOL OCH ANDRA DROGER PÅ
ARBETSPLATSEN**

Alkohol på arbetsplatsen

Mål

Högsby kommuns mål är en alkoholfri arbetsplats. Det är inte tillåtet att

- under arbetet dricka alkoholhaltiga drycker
- komma alkoholpåverkad till arbetet
- det förekommer alkoholdrycker på arbetsplatsen, vare sig under eller efter arbetstid.

Dessutom ska vid representation för kommunens räkning iaktas försiktighet och måttlighet vid förtäring av alkohol på middag/bjudningar utanför arbetstid. Är det bjudning under arbetstid (ordinarie kontorstid) är all alkoholkonsumtion strängt förbjudet.

Förutom kostnader för arbetsgivaren får alkohol/narkotikaberoendet negativa konsekvenser för många utöver den drabbade. Även anhöriga, arbetskamrater och arbetsledning påverkas negativt. Arbetskamraterna får ta över arbetsuppgifter, relationerna inom arbetsenheterna påverkas negativt.

En missbrukande medarbetare skapar oro och osäkerhet bland arbetstagarna. Det föreligger även en väsentligt ökad risk för olycksfall i arbete. Detta innebär att missbruket orsakar arbetsmiljöproblem.

Alkohollås i nya bilar

Högsby kommun har beslutat att vid inköp av nya bilar skall alkohollås finnas inmonterat.

Exempel på vanliga signaler vid alkoholberoende

- Minskat intresse för arbetet och sämre arbetsprestationer, vilket kan visa sig i
 - ryckig arbetstakt
 - felbedömningar, felhandlingar, tankspriddhet
 - dålig uthållighet
 - arbetet skjuts upp, "ingenting blir gjort"

- Obalanserat uppträdande kan visa sig som
 - osäkerhet
 - nervositet
 - darrhänthet
 - retlighet, avighet
 - undvikande av arbetskamrater och arbetsledning
 - misstänksamhet

- Onormal frånvaro, till exempel
 - sen ankomst
 - lämnar arbetet i förtid
 - lämnar arbetsplatsen tillfälligt utan anledning
 - förlängda raster
 - vill ta ut semester utan föregående varsel till arbetsledningen
 - sjukskrivningar i anslutning till lön och helgdagar
 - stor korttidsfrånvaro
 - många och ovanliga ursäkter för frånvaro
 - ogiltig frånvaro

- Luktar sprit

- Minskat intresse för klädsel och hygien, eller motsatsen ett överdrivet intresse för att söka dölja problemen. T ex starkt överdriven användning av parfym, rakvatten eller halstabletter för att dölja alkohollukt

Praktiska råd och anvisningar

Det är i första hand arbetsledare/chef som är skyldig att uppmärksamma och åtgärda missbruk på arbetsplatsen. Vid alla samtal och åtgärder var noga med att dokumentera vad som hänt.

Påverkad på arbetsplatsen

När en medarbetare är eller misstänks vara påverkad i arbetet ansvarar närmaste chef för att denne avvisas från arbetsplatsen på ett betryggande sätt. *(Tillfälligt tas ur arbete enligt AB 01 § 9 mom 1.)*

Löneavdrag görs för den tid arbetstagaren genom denna åtgärd kommer att vara frånvarande från arbetet *(AB 01 § 9, mom 1).*

I de fall medarbetaren förnekar påverkan ska någon test t ex alkometer eller blodprov utföras. Har man inte alkometer på arbetsplatsen kontaktas Företagshälsovården. Även personalkontoret kan kontaktas för konsultation gällande test. Det är också lämpligt att i denna situation tillkalla skyddsombud eller annan facklig företrädare.

Avvisar medarbetaren alkotest, eller att ett test inte är möjligt att utföra t ex nattarbete, gäller arbetsledarens bedömning av situationen. I de fall medarbetaren medger alkoholpåverkan är det bra att någon bevittnar detta.

Berörd chef, facklig organisation och personalchef ska alltid informeras.

När medarbetaren är tillbaka i arbete ska *uppföljningssamtal* om händelsen genomföras omgående. Syftet med samtalet är att klargöra vilka *regler* som gäller på arbetsplatsen och vilka *konsekvenser* som kan bli aktuella om situationen upprepas. Förutom närmaste chef bör även facklig företrädare och personalchef närvara vid samtalet. Samtalet ska dokumenteras.

Visar det sig vid detta första samtal att det finns ett alkoholberoende ska rehabiliteringsåtgärder omedelbart sättas in. Dessa åtgärder inleds lämpligen med en kontakt med Företagshälsovården i kommunen samt personalkontoret.

Påverkad på arbetsplatsen, skriftlig varning ska utdelas

Påverkad på arbetsplatsen medför att det utfärdas en *skriftlig varning* (AB 01 § 13, mom 1).

Kopia på varningen sänds till arbetstagarorganisation samt personalkontoret. Innan varningen utdelas ska medarbetaren få möjlighet att förklara sig. Berörd arbetstagarorganisation har rätt att påkalla förhandling enligt MBL § 11 innan den skriftliga varningen utdelas.

Vid sjukfrånvaro kan man dessutom kräva läkarintyg från första sjukdagen (AB 01 § 27 mom 2).

Arbetsgivaren kan också ställa krav på att ett kontrakt upprättas, i detta kontrakt förbinder sig arbetstagaren att genomgå den behandling som arbetsgivaren väljer. *Exempel på kontrakt, bilaga*

I de fall den anställde inte vill delta i de behandlingsåtgärder som arbetsgivaren erbjuder eller om åtgärderna inte leder till önskat resultat kan detta innebära att den anställde sägs upp från sin anställning i Högsby kommun p g a personliga skäl (LAS §7). Är du osäker kan du kontakta personalchef för konsultation i berörd fråga.

Misstanke om alkoholberoende, inte direkt påverkad på arbetsplatsen

Misstanke om alkoholberoende kan föreligga även om den anställde inte uppenbart luktar alkohol i arbetet. Även i denna situation är det naturligtvis chefens skyldighet att uppmärksamma problemet. När man anser att det finns signaler som indikerar att det finns ett alkoholberoende ska chefen ha ett samtal med medarbetaren.

Ett sådant samtal bör förberedas noggrant. Utgå ifrån det som inte fungerar i arbetssituationen, ge konkreta exempel. Vid samtalet bör man undvika en diskussion om huruvida det föreligger ett missbruk av alkohol eller inte. Visa att problemen uppmärksammats och att de inte kan accepteras. En vanlig reaktion är förnekande och bagatelliserande av situationen.

Redogör för de rehabiliteringsåtgärder som arbetsgivaren i samråd med företagshälsovården kan erbjuda, dessa åtgärder bekostas i allmänhet av arbetsgivaren. Det är särskilt viktigt att framhålla att syftet med samtalet är att hjälpa den anställde.

I de fall den anställde förnekar alkoholberoende kan det efter varningar p g a misskötsamhet i arbetet bli aktuellt med uppsägning av personliga skäl. Det är inte själva missbruket som är grunden till uppsägningen utan de konsekvenser detta medfört på arbetsresultat och arbetsprestation.

Det gäller att angripa sjukdomen – inte människan

När alkoholberoendet gått så långt att det uppmärksammas på arbetsplatsen är det ofta svårt för den enskilde att själv komma tillrätta med problemet, även om man kommit så långt att man inte längre förnekar att det finns ett alkoholberoende. Oftast behövs det professionell hjälp, och det är detta erbjudande om behandling som arbetsgivaren ska förmedla.

I de flesta fall blir även anhöriga involverade i de hjälpinsatser som blir aktuella. Vilken form av hjälp som är lämpligast är naturligtvis individuellt.

Det är självklart också viktigt med det stöd som arbetskamraterna kan erbjuda, ett stöd från de närmaste arbetskamraterna öppnar vägen för en positiv återgång till de tidigare arbetsuppgifterna.

En naturlig samarbetspartner är kommunens företagshälsovård som efter att ha haft kontakt med den anställda kan avgöra vilken typ av behandling som behövs för att nå ett tillfredsställande resultat.

Efter genomförd behandling är det viktigt att planera för återgången i arbete med bl a kontinuerliga uppföljningssamtal.

Förvaltningen har genom sin ledning ansvar för

- att de anställda får kunskap om kommunens alkoholpolicy
- att arbetsledarna har kompetens att hantera alkoholproblematik på arbetsplatsen
- att såväl praktiskt som ekonomiskt underlätta behandling
- att alkohol används restriktivt t ex i samband med representation

Chefen har ansvar för

- att vara uppmärksam på signaler som tyder på alkoholberoende
- att omedelbart ingripa när någon på arbetsplatsen är eller kan tänkas vara påverkad
- att informera sin chef och berörd facklig organisation om rådande förhållanden, samt att dokumentera de insatser som görs
- att vid behov initiera lämpliga rehabiliteringsinsatser

Som skyddsombud tänk på

- att du har ett speciellt ansvar när det gäller att uppmärksamma alkoholproblem.
- alkohol är ett arbetsmiljöproblem!
- att göra arbetsledaren uppmärksam på om du misstänker att någon på arbetsplatsen har alkoholproblem
- att du medverkar till att den som är alkoholberoende får hjälp

Som arbetskamrat tänk på

- att bry dig om
- att inte acceptera att en arbetskamrat är påverkad på arbetsplatsen
- att inte medverka till att dölja problemet, du hjälper inte din arbetskamrat genom detta, tvärtom

Som arbetstagare tänk på

- att den som är alkoholpåverkad är en säkerhetsrisk för sig själv och andra
- att du själv har ansvar för att göra något åt din situation om du är alkoholberoende
- att det är förbjudet att inta eller vara påverkad av alkohol under arbetstid

Narkotika på arbetsplatsen

Mål

- Högsby kommuns mål är en narkotikafri arbetsplats
- anställda i Högsby kommun ska inte använda narkotikaklassade preparat, vare sig på arbetet eller på fritiden

Exempel på vanliga signaler vid narkotikamissbruk

- idealisering av droger, försvarar missbruk
- närminnet försämras
- nedsatt reaktionsförmåga
- ökad olycksfallsrisk
- beteendeförändringar
- hög frånvaro
- för sen ankomst
- snabbt sjunkande intresse för arbetet
- kraftig förändring av arbetsprestationen
- instabilt humör
- omdömeslöshet
- bortförklaringar
- dålig koncentration, "flummighet"

Praktiska råd och anvisningar

Det är i första hand närmaste chef som är skyldig att uppmärksamma och åtgärda missbruk på arbetsplatsen. Samtal och åtgärder ska noga dokumenteras.

Åtgärder

När en arbetstagarare är eller misstänks vara påverkad i arbetet ansvarar chefen för att denne avvisas från arbetsplatsen på ett betryggande sätt. *(Tillfälligt tas ur arbete enligt AB 01 § 9, mom 1.)*

Löneavdrag görs för den tid arbetstagararen genom denna åtgärd kommer att vara frånvarande från arbetet *(AB 01 § 9, mom 1)*.

Berörd facklig organisation samt personalkontoret informeras samtidigt om de vidtagna åtgärderna.

Vid misstanke om missbruk ska test omgående genomföras av kommunens företagshälsovård. I de fall en anställd nekar att genomgå ett sådant test samt förnekar missbruk så får arbetsgivaren göra en samlad bedömning av situationen på arbetsplatsen. Även i denna situation ska berörd facklig organisation informeras.

Vid misskötsamhet i arbetet ska skriftlig varning utfärdas (AB 01 § 13, mom I). Det bli aktuellt med uppsägning p g a personliga skäl om misskötsamheten fortsätter efter utdelad varning. Det är då misskötsamheten i arbetet som föranleder uppsägningen.

Hjälpinsatser

De kroppsliga kännetecknen vid narkotikamissbruk kan vara mycket vaga. En säkrare indikation är förändringar i beteendet. Det är väl känt att droger antingen passiviserar och framkallar likgiltighet eller leder till hyperaktivitet. Ofta är det en kombination av flera olika indikationer som gör att man kan misstänka narkotikamissbruk.

I de fall testet visar sig vara positivt ska arbetsgivaren tillsammans med den anställda överenskomma om en plan för rehabilitering. För all behandling av missbruk krävs professionell

hjälp, i de flesta fall blir även anhöriga involverade i de hjälpinsatser som blir aktuella.

Genom kommunens företagshälsovård får man hjälp att diskutera hur rehabiliteringsåtgärderna ska planeras. Arbetsgivaren ska ställa krav på att ett kontrakt upprättas. I detta kontrakt förbinder sig den anställde att genomgå den behandling som arbetsgivaren väljer (se bilaga).

När en person är påverkad av alkohol är detta något som för de flesta är ganska lätt att känna igen. Missbruk av narkotikaklassade preparat är betydligt svårare att känna igen. Alkoholintag är inte olagligt. Det är däremot brottsligt att bruka narkotika om detta inte är föreskrivet av läkare. När misstanke om missbruk föreligger är det viktigt att snabbt konstatera om så är fallet.

Läkemedelsmissbruk, allmänt

Misskötsamhet i arbetet kan bero på läkemedelsmissbruk.

Signalerna vid blandmissbruk överensstämmer med signalerna vid andra former av missbruk.

Även en kombination av olika läkemedel kan ge oönskade effekter.

Företagshälsovården är en naturlig samarbetspartner.

Övrigt

Som anställd tänk på att omdöme och prestation kan påverkas av Ditt läkemedel. Vid behov informera Din arbetsledare, arbetsuppgifterna kan komma att behöva anpassas, exempelvis kan detta gälla vid bilkörning i arbetet. *Uppmärksamma alltid varningstext på ordinerade läkemedel.*

Antagen av kommunfullmäktige 2004-10-28, § 137.

Bilaga kontrakt

HÖGSBY KOMMUN

KONTRAKT

Mellan

..... och

Förvaltning/chef

Namn, personnummer

Har idag upprättas följande kontrakt i syfte att uppnå ett positivt rehabiliteringsresultat och därmed trygga fortsatt anställning.

1. Arbetstagaren accepterar att fullfölja den av arbetsgivaren föreslagna behandlingen. Detta innebär:
.....
.....
.....
2. Ovannämnda behandling kommer att pågå under tiden:
.....
om inte annat överenskommes.
3. I de fall behandlingen avbryts helt eller delvis förbinder sig under-
tecknad arbetstagare att till arbetsgivaren återbetala behandlingskost-
naderna.
4. I de fall det framöver kan riktas anmärkningar på arbetet på grund av
missbruk kommer omprövning av anställningen att äga rum. En sådan
omprövning kommer även att äga rum om denna överenskommelse
brytes.
5. Arbetstagaren accepterar med denna skrivning att företagshälsovård,
förvaltningschef, personalchef och facklig företrädare har samtycke
från arbetstagaren att diskutera den problematik som ligger till grund
för behandlingen enligt detta kontrakt.
6. Läkarintyg ska fortsättningsvis lämnas från första sjukdagen.

Högsby den

.....
Förvaltningschef

.....
Arbetstagare

.....
Personalchef

.....
Facklig företrädare

