

RIKTLINJER

DATUM

2019-11-14

Älvsbyns kommuns riktlinjer vid misstanke om missbruk av alkohol och/eller andra droger

Inledning

Riktlinjerna vänder sig främst till chefer med ansvar att hantera alkohol- och drogproblem, men gäller alla medarbetare inom Älvsbyns kommun. Riktlinjerna syftar till att ge en samsyn på hur frågor kring alkohol- och drogproblem skall behandlas i organisationen.

En god arbetsmiljö är en självklarhet i arbetslivet. Älvsbyns Kommuns målsättning är alkohol- och drogfria arbetsplatser. Medarbetare som brukar och är påverkade av droger på arbetsplatsen försämrar både den fysiska och den psykosociala arbetsmiljön och medför risker i arbetet både för den som är påverkad och för kollegor. Att uppnå maximal säkerhet för såväl medarbetare som kunder/elever/brukare/vårdtagare är mycket viktigt. Älvsbyns Kommuns utgångspunkt är att alkohol och/eller andra droger inte går att förena med arbete.

Förebyggande arbete

- ❑ Introduktion av nyanställda skall innefatta information om arbetsgivarens förhållningssätt gällande alkohol och andra droger.
- ❑ Chefen skall agera aktivt med tidiga rehabiliteringsinsatser för att motverka att Älvsbyns Kommuns medarbetare blir utslagna från arbetslivet på grund av alkohol eller andra droger. Lika villkor skall gälla för alla medarbetare oavsett befattning.
- ❑ Riktlinje vid misstanke om missbruk av alkohol och/eller andra droger ska tas upp vid en arbetsplatsträff årligen.
- ❑ Drogtest vid misstanke om missbruk.

Allas ansvar

Alkohol- och drogfrågor inom Älvsbyns Kommun berör alla medarbetare och det är **allas ansvar** att snabbt reagera och påtala till närmaste chef, om man vet eller misstänker att någon på arbetsplatsen har missbruksproblem. Närmaste chef har ansvar för att hantera alkohol- och drogproblem på arbetsplatsen. Medarbetare har en viktig funktion, både när det gäller att tidigt upptäcka ett alkohol-/drogberoende och att stödja och uppmuntra en kollega som vill ta sig ur ett beroende.

Undantag: Medarbetare inom socialtjänsten som i sin yrkesroll får kännedom om ett missbruksproblem hos en annan anställd inom kommunen, lyder under sekretess och får inte röja den tystnadsplikt som regleras i Socialtjänstlagen. Om det föreligger en "akut fara" för tredje man ska medarbetaren inom socialtjänsten skydda den tredje mannen och detta sker då på bekostnad av

| | | | | |
|-----------------------------|--|--|---|---|
| Dokumenttyp Riktlinjer | Dokumentnamn Riktlinjer vid misstanke om missbruk av alkohol och/eller andra droger | Fastställd/upprättad 2019-11-14, § 11 | Beslutsinstans Personalutskottet (PU) | Giltighetstid T o m 2023-12-31 |
| Dokumentansvarig HR-chef | Version 3 | Senast reviderad 2018-12-20, § 16 | Dokumentinformation Databas Styrdokument | Detta dokument gäller för Älvsbyns Kommuns medarbetare |

den kommunanställdes personliga integritet. Tredje man är för kommunen tex. elever, vårdtagare och boende.

Riktlinjerna utesluter inte medicinskt motiverat bruk av läkemedel. Det är dock den enskildes 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 kunna erbjuda en tillfällig omplacering eller annan åtgärd.

Ditt ansvar som kollega

Det kan vara mycket svårt att prata om alkohol och missbruk. En rädsla för att skapa en konflikt eller att det ska bli värre kanske gör att du tvekar och inte riktigt vet vad du ska göra. Kanske är du inte riktigt säker och vill inte ta upp något med kollegan eller din chef i rädsla för att du ska ha fel.

Som arbetsgivare förväntar sig Älvsbyns kommun att du agerar på din misstanke. Alkohol och droger är inte förenliga med arbete och utgör en stor säkerhetsrisk samtidigt som det kan skapa oro, vantrivsel och frustration på arbetsplatsen för alla inblandade. Arbetsgivaren har det yttersta ansvaret för arbetsmiljön, men du som anställd har också ett ansvar för en god arbetsmiljö – därför är det viktigt att du signalerar vid misstanke.

Att våga se och agera på misstanke kan vara avgörande och ett första steg för kollegan att få hjälp, ju tidigare ett eventuellt missbruk upptäcks desto större sannolikhet att kunna ge rätt hjälp. Det bästa du kan göra är att prata med din kollega eller din chef. Om det är din chef du är orolig för, prata med dennes chef.

Ditt ansvar som chef

Som chef har du ett arbetsmiljöansvar och en skyldighet att agera vid misstanke om alkohol och droger. Det är inte acceptabelt att en medarbetare är påverkad av alkohol eller andra berusningsmedel i arbetet. Personen kan utgöra en allvarlig arbetsmiljörisk. Misstänker du att en medarbetare har ett riskbruk, missbruk eller skadligt bruk förväntas du ta ett första samtal och därefter agera utifrån vad som kommer fram. Det är svårt att ge exakt vägledning då varje situation är unik. Stöd och underlag inför ett första samtal finns att få via HR-avdelningen och i SKL Kommentus chefshandbok. Personal vid HR-avdelningen kan ge dig stöttning och rådgivning.

Tidiga tecken

Tecken på riskbruk, missbruk och skadligt bruk kan vara diffusa och svåra att upptäcka. Några tecken som kan vara bra att känna till är:

- Sämre arbetsprestation (fler misstag, glömmer saker, sämre koncentration)
- Frånvaro (ökad frånvaro, sen ankomst, söker ofta semester eller är sjuk i samband med helger och ledighet)
- Problem i arbetsgruppen (samarbetssvårigheter)
- Förändrat beteende (nervositet, håglöshet, tendens att isolera sig, retlighet, nedstämdhet)

Tecken som kan tyda på beroende av läkemedel och narkotika, förutom ovanstående.

- Hyperaktivitet
- Pupillförändringar
- Rödögdhet

Vid upptäckt av missbruk när anställd är på arbetsplatsen

Det är respektive chefs skyldighet att agera i frågor där alkohol- och/eller drogmissbruk misstänks. Alkohol-/drogförseelse skall alltid behandlas disciplinärt och kan medföra påföljd. Vid misstanke om påverkan av alkohol- och/eller annan drog är den första åtgärden att direkt konfrontera den enskilde.

Bedöms medarbetaren vara påverkad, tas denne direkt ur tjänst i form av tillfällig avstängning tills dess att samtal med närmaste chef har ägt rum. Genom provtagning hos Företagshälsovården (eller motsvarande) kan förekomst av alkohol eller andra droger hos medarbetaren påvisas eller uteslutas (arbetsgivaren står i förekommande fall för kostnaden).

Chefen och medarbetaren skall **dagen efter** ha ett enskilt samtal. Klargör syftet med samtalet dvs. att kartlägga vilket stöd medarbetaren är i behov av för att lösa sin situation. Vid behov upprättas därefter gemensamt en handlingsplan där överenskommen planering ska framgå. Medarbetaren har till detta samtal möjlighet att ta med sig en stödperson t.ex. facklig representant. Chefen kan i sin tur kontakta en representant från HR-avdelning som stöd vid samtalet.

Om kartläggningen visar att medarbetaren är i behov av stöd för att komma ur sitt missbruk ska medarbetaren erbjudas vård. Kontakt tas då först med HR-avdelningen för att gå vidare i ärendet. Vilket vårdalternativ som passar bäst beror på missbruksproblemets art och bör diskuteras tillsammans med medarbetaren. Läkarkontakt och provtagning ska alltid göras inför val av vård.

Ett kontrakt kan upprättas mellan medarbetaren och arbetsgivaren. I kontraktet skall det bl.a. framgå den yttersta konsekvensen, om missbruket fortsätter trots rehabiliteringsinsatser. Det är mycket viktigt att båda parter har klart för sig vad kontraktet innebär och vad som händer om det bryts. Kontraktet utformas av HR-avdelningen.

Om medarbetaren blir sjukskriven under en period ska de medicinska underlagen visa ”rätt diagnos”. Den sjukskrivne ska under rehabiliteringstiden vara alkohol- och drogfri och kunna visa detta för sjukskrivande läkare för att erhålla läkarintyg och ev. ha rätt till sjuklön. Arbetsgivaren kan begära drogtest om misstanke finns att medarbetaren har brutit mot kontraktet. Arbetsgivaren kan därutöver besluta att ett läkarintyg ska lämnas från första frånvarodagen.

Målet är att medarbetaren efter en eventuell vårdperiod ska återgå till ordinarie tjänst. Om hinder skulle finnas för detta, enligt medicinska underlag, vidtas samma principer som vid andra rehabiliteringsärenden i kommunen (se Riktlinjer för rehabilitering).

Vid misstanke om missbruk

Ovan rutin beskriver ett händelseförlopp där medarbetare bedöms vara påverkad under arbetstid. Vid mer subtil misstanke om missbruk ska chef ha ett samtal med medarbetaren. Stöd inför ett sådant samtal finns att få via HR-avdelningen. Chefen bör i ett sådant samtal uttrycka sin oro och erbjuda stöd och hjälp. Vilken typ av stöd som är lämpligt är individuellt, men det kan handla om stödsamtal, arbetsanpassning, särskild handledning, hjälp att få kontakt med kamratstödjande verksamhet eller olika stödorganisationer. Drogtest via Företagshälsovård kan bedömas som skäligt, HR-avdelningen ska alltid konsulteras inför ett sådant beslut.

Dokumentation

Fortlöpande dokumentation skall föras över händelser och situationer som inträffat och bör bl.a. innehålla:

- ❑ Datum
- ❑ Händelser
- ❑ Åtgärd från arbetsledningen
- ❑ Överenskomna aktiviteter
- ❑ Personer som bevittnat någon händelse

Lagar och föreskrifter

- ❑ Arbetsmiljöförordning (1977:1166)
- ❑ Arbetsmiljölagen (1977:1160)
- ❑ Lag (1982:80) om anställningsskydd (LAS)
- ❑ AB
- ❑ AFS arbetsanpassning och rehabilitering (1994:1)