

ALKOHOL- och DROGPOLICY

för Håbo kommun

Vi skall ha en alkohol- och drogfri arbetsplats
med bra arbetsmiljö för alla.

Vi skall ha ett öppet klimat där vi vågar prata med varandra
om missbruk av alkohol och droger.

Vi skall motverka utslagning från arbetslivet,
genom att så tidigt som möjligt ge den hjälp som behövs.

Anställd som aktivt medverkar till att bryta sitt missbruk
har större möjlighet att behålla sitt arbete än den som är passiv.

Samtliga anställda skall helt avstå från all
ickemedicinsk användning av narkotikaklassade preparat.

Vi skall ha en alkohol- och drogfri arbetsplats med bra arbetsmiljö för alla

Ingen personal får under arbetstid vara drogpåverkad. Samma grundläggande krav skall ställas på alla inom kommunen oavsett tjänsteställning och arbetsuppgifter samt på upphandlade verksamheter och konsulter.

Med missbruksproblem på arbetsplatsen menas ej enbart onykterhet och drogpåverkan. Till detta måste man också lägga bakruset, tröttheten, irritationen och ineffektivt arbete, samt gjorda misstag och uppskjutna beslut. Drogbruk på fritiden får inte försämra säkerheten, trivseln och effektiviteten på arbetsplatsen.

Vi skall ha ett öppet klimat där vi vågar prata med varandra om missbruk av alkohol och droger

Vi har ett medmänskligt ansvar för varandra - detta gäller samtliga anställda, både chefer och arbetskamrater. Att stillatigande se på när en medarbetare/arbetskamrat far illa är inte att ta detta ansvar - det är istället att göra en björntjänst.

Vi skall motverka utslagning från arbetslivet, genom att så tidigt som möjligt ge den hjälp som behövs

Tror Du att någon av Dina anställda/arbetskamrater har problem, även om det inte har kommit till uttryck på arbetsplatsen, har Du oftast rätt visar erfarenheten. Den personen behöver hjälp. Det är hög tid att Du bryr Dig om hans/hennes problem. Det är mycket få missbrukare som klarar av att ändra sina vanor/sluta av egen kraft.

Anställd som aktivt medverkar till att bryta sitt missbruk har större möjlighet att behålla sitt arbete än den som är passiv

Våra anställningsvillkor regleras i AB - Allmänna bestämmelser. Grundtanken och målet är att Du skall vara kvar i Ditt arbete. En förutsättning är att Du tar emot den hjälp som erbjuds och som vi kommer överens om.

Samtliga anställda skall helt avstå från all icke-medicinsk användning av narkotikaklassade preparat. Detta gäller på arbetstid såväl som på fritid

All icke medicinsk hantering och konsumtion av narkotika är kriminell och accepteras därför inte i någon form på vår arbetsplats. Narkotikaklassade läkemedel skall endast användas enligt läkares ordination.

ALKOHOL- och DROGPOLICY

Kommungemensamt handlingsprogram

Inledning

Det är viktigt att det finns regler och rutiner för att kunna agera vid förekomst av alkohol och droger på arbetsplatsen.

Detta gäller även då arbetsförmågan kan ifrågasättas på grund av användande av alkohol/droger under fritid.

Bakgrund - Lagar och regler

Arbetsmiljölagens 3 kapitel 2a § ålägger arbetsgivarna att systematiskt planera, leda och kontrollera verksamheten så att arbetsmiljökraven enligt lagen uppfylls – Systematiskt arbetsmiljöarbete.

I narkotikastrafflagen står att "överlåtelse, försäljning, tillverkning och annat innehav samt bruk av narkotika är förbjudet" - alltså kriminellt.

I Arbetarskyddsstyrelsens författningssamling 1994:1 om Arbetsanpassning och Rehabilitering, speciellt §13 om alkohol och andra berusningsmedel, står det angivet att arbetsgivaren i samråd med arbetstagarna skall ta fram ett handlingsprogram på hur olika missbruk skall hanteras. Av programmet bör framgå:

- Vilken policy som gäller beträffande bruk av alkohol och droger på arbetet.
- Arbetskamraternas och arbetsledningens uppgifter när det gäller bemötande av personer med missbruksproblem.
- Hur arbetsledningen kan arbeta förebyggande genom t.ex, informationsmaterial, arbetsplatsträffar, utbildningar och organiserad stödverksamhet.
- Vilken beredskap som finns beträffande faktiskt omhändertagande i samband med missbruk.

Fakta om alkohol, droger och läkemedel

Med droger avses alkohol, narkotika och ej medicinska bruk av läkemedel och narkotikaklassade läkemedel. Därutöver ingår även bruk av dopingmedel som anabola steroider samt preparat som sniffas, ex. tändargas, thinner och tricloretylen.

Drogernas främsta kännetecken är att de skapar missbruk och beroende.

Bland alla män i Sverige är det 15-20 % som någon gång i livet har allvarliga alkoholproblem (missbruk eller beroende). Bland kvinnorna är det 2,5 % som någon gång i livet har alkoholproblem samt ytterligare 7 % som är högkonsumenter utan att vara missbrukare (högkonsumenter bland män finns inga vetenskapliga siffror på). Av dessa är 3 % utslagna, resten finns i arbetslivet.

Håbo kommun har ca. 1.250 tillsvidareanställda. Av dessa är 16 % män och 84 % kvinnor. Detta skulle innebära att ca. 35 män och 27 kvinnor har allvarliga alkoholproblem just nu.

En stor grupp människor är idag läkemedelsberoende (dubbelt så vanligt bland kvinnor). Oftast rör det sig om preparat ur läkemedelsgruppen bensodiazepiner (lugnande medel).

Blandmissbruket ökar. Blandmissbruk innebär att man kombinerar olika typer av droger, t.ex. läkemedel på arbetstid eller innan arbetets början och alkohol på fritiden.

Forskning har visat att det i snitt tar 7 år innan alkoholberoende uppmärksammas på arbetsplatsen.

Ansvarsfördelning

I arbetsmiljölagen fastställs att arbetsgivare och arbetstagare skall samverka för att åstadkomma en god arbetsmiljö.

Vi har dessutom ett medmänskligt ansvar för varandra - detta gäller samtliga anställda.

- Att stillatigande se på när en arbetskamrat far illa är inte att ta detta ansvar.
- Att inte göra något alls kan leda till att missbruket förstärks. En person med alkohol- och drogproblem är ofta en person med dåligt självförtroende.
- Visa respekt för hans/hennes människovärde. Ditt agerande får ej uppfattas som omyndighetsförklarande.

Arbetsgivaren

Arbetsgivarens skyldighet enligt arbetsmiljölagen är att vidta alla åtgärder som behövs för att arbetsmiljön skall vara så bra som möjlig samt att vidta åtgärder för att förebygga att arbetstagare utsätts för ohälsa och olycksfall.

Chefen har formellt ansvar att agera vid missbruk/beroende eller misstanke om det.

Arbetskamraterna

Arbetskamrater har stora möjligheter att uppmärksamma missbruksproblem på ett tidigt stadium och att ge stöd på olika sätt.

Arbetskamrat som på arbetstid hjälper en missbrukande arbetskamrat skall inte få löneavdrag för den tiden. Används egen bil utgår reseersättning enligt avtal.

Arbetstagaren

Arbetstagaren skall medverka till en tillfredsställande miljö, bl.a. genom att följa givna föreskrifter, använda skyddsanordningar och iaktta erforderlig försiktighet. Drogmissbruk kan medföra oförmåga att göra detta.

Anställd med alkohol- och drogproblem har ett eget ansvar att aktivt medverka till att bryta sitt missbruk bland annat genom att fullfölja överenskomna åtgärder och/eller behandling.

Förebyggande åtgärder

- Se över arbetets organisation och innehåll i enlighet med AFS 1994:1 §13. Detta innebär att beakta sådana faktorer som skiftarbete, stress, arbetsuppgifternas krav, sociala kontakter, arbetsledningsförhållanden och tillgång till alkohol och droger i arbetet.
- Personal i chefsställning skall få särskild utbildning om alkohol/droger och dess skadeverkningar, samt hur man hanterar problemen om de förekommer på arbetsplatsen.
- All personal skall informeras om alkohol och droger, samt risker och konsekvenser vid missbruk och beroende. Ökade kunskaper och ett aktivt engagemang på en arbetsplats gör att man fortare fångar upp beroende och missbruk.
- Vid arbetsplatsträffarna på arbetsplatserna skall man utarbeta lokala handlingsprogram.

Tecken på missbruk

Alla arbetsledare har ett direkt arbetsgivaransvar i dessa frågor.

Var uppmärksam på förändringar i den anställdes/arbetskamratens arbetsmönster och uppträdande.

Tidiga tecken på alkohol-, läkemedel- och narkotikamissbruk kan vara:

- Nedgång i prestationsförmåga, okoncentrerad och dålig uthållighet
- Ojämn arbetskapacitet
- Svårighet att passa arbetstider
- Frekvent korttidsfrånvaro, särskilt i anslutning till semester och helger
- Ovanliga förklaringar till frånvaro eller olika småkrämpor
- Semester och tjänstledighet som tas ut utan förvarning
- Trötthet - bakrus
- Utseendeförändringar, t.ex. svullenhet, rödögd, rödmosig, darrhänthet, ytliga blodkärl eller pupillförändring
- Luktat alkohol men försöker dölja det med handen, tabletter, starkt rakvatten eller parfym
- Humörsvängningar, lättretlig, håglös och nedstämd
- Misstänksam och försvarsinställd
- Benägenhet att dra sig undan och isolera sig (vanligast bland män)
- Ändrade vanor
- Svårt att hänga med "fikabordspratet"
- Glömsk
- Misskött hygien
- Ökat sötsaksbegär

Den kliniska bild som en person med alkoholproblem uppvisar är sömnsvårigheter, hög muskelspänning, magbesvär och högt blodtryck.

Uppträder flera av dessa beteenden hos någon anställd finns det anledning att tro att det rör sig om alkohol- eller drogproblem.

Dokumentera arbetsprestationer som inte når upp till fastställd nivå, liksom sådant som frånvaro, sen ankomst, missbruk i tjänsten och oacceptabelt beteende i samband med ett alkohol/drogproblem.

Det är detta som Du som chef på ett förtroendefullt skall diskutera med den anställda.

Konkreta åtgärder

Det är inte tillåtet att komma drogpåverkad till eller använda droger på arbetet.

En drogpåverkad person utgör en säkerhetsrisk för sig själv och sin omgivning, och skall avvisas. Det är alltid närmaste chef som avgör om vederbörande är drogpåverkad eller bakfull och behöver skickas hem på ett betryggande sätt, eller är i behov av vård.

- Ordna att någon lämplig person tar hand om vederbörande. Används egen bil utgår reseersättning enligt avtal.
- Uppmana den påverkade att komma tillbaka nykter nästa dag.
- Om vederbörande nekar till drogpåverkan - erbjud vederbörande att styrka sin nykterhet med hjälp av drogtest hos företagshälsovården. Nekar vederbörande till det - då är det hemsändning som gäller.
- Frånvaron rapporteras på sedvanligt vis. Löneförmån utgår inte vid sådant tillfälle.
- Informera berörd facklig organisation om åtgärden.
- Om personen inte kommer nästa dag och inte hör av sig är det chefen som är ansvarig för att personen kontaktas.
- Genomför ett uppföljande samtal när personen kommer tillbaka.
- Skriftlig dokumentering.

Vid ett **andra upprepande** skall förutom ovanstående åtgärder händelsen rapporteras vidare till förvaltningschef.

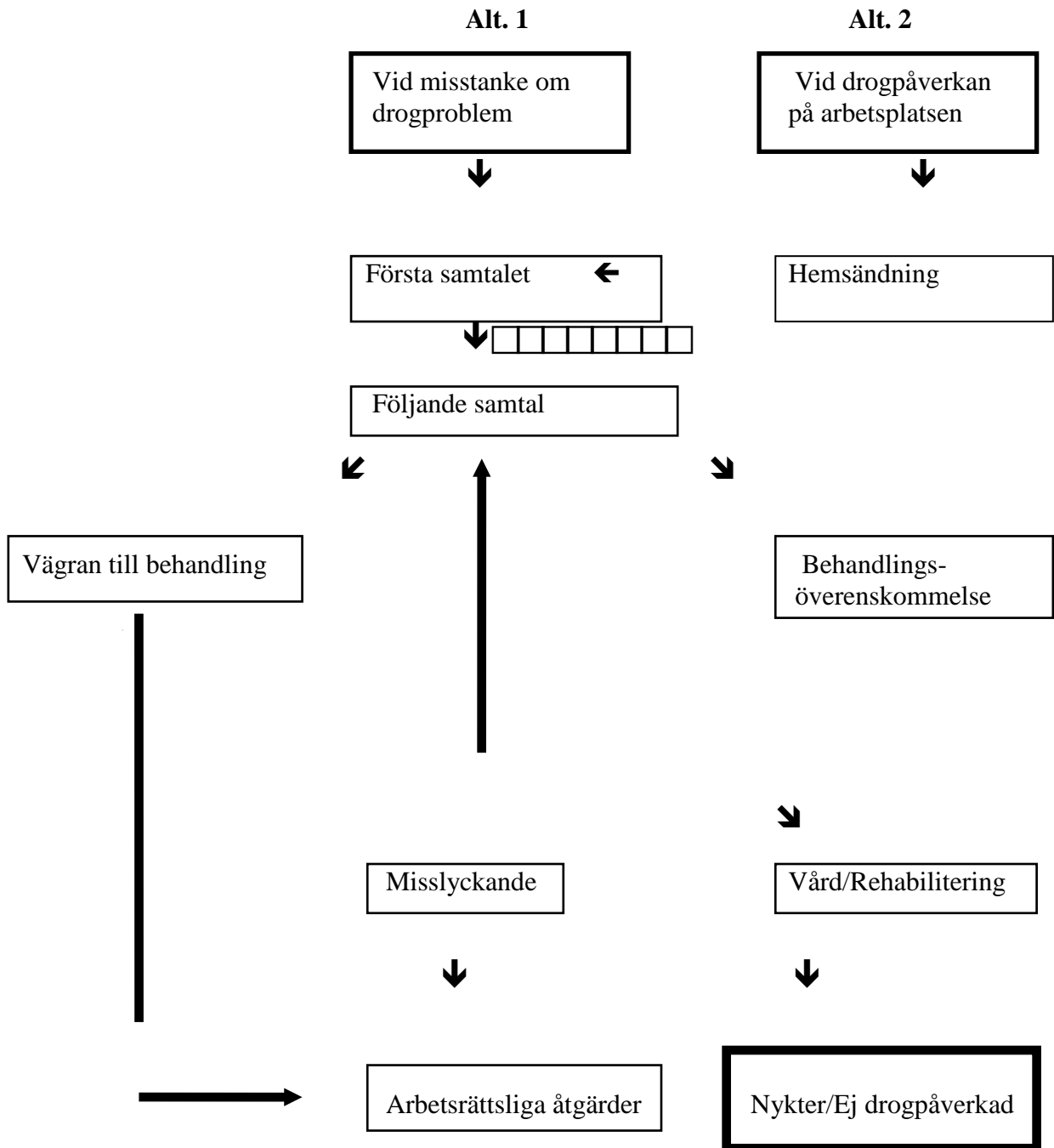
- Skriftlig varning utfärdas av förvaltningschef. Facket underrättas minst 7 dagar innan varningen utdelas.
- Sjukpenning utgår ej p.g.a. hemsändandet. Tjänstledighet utan lön rapporteras.
- Förvaltningschef, verksamhetschef och facklig representant genomför ett samtal med den berörde i syfte att få fram ett handlingsprogram. Detta program utgör underlag för ett behandlingskontrakt mellan förvaltningen och den berörde (se nedan). Samtalet och överenskommelsen dokumenteras skriftligen.

Vid **ytterligare upprepande** skall ovanstående åtgärder återigen genomföras samt den andra skriftliga varningen utfärdas. Facket skall återigen underrättas.

Förvaltningschef meddelar den berörde att nu återstår bara två alternativ:

1. Genomförande av behandling som anpassats till den berörde i samråd med läkare. Efter fullgjort behandlingskontrakt återgår personen i ordinarie tjänst med upplysning om att detta var sista chansen.
2. Uppsägning av anställningen.

Handlingsätt



Samtalsmetodik

Ansvar för att detta samtal kommer till stånd ligger på närmaste verksamhetschef. Minsta misstanke om missbruksproblem är sannolikt sann. Tveka inte, utan agera!

- Planera samtalet väl och se till att ni får vara ostörda, stäng av telefonen. Ha gott om tid inplanerad.
- Tänk noga igenom syftet med samtalet. Det är viktigt att hålla sig till fakta och bara diskutera t.ex. den försämrade arbetsprestationen, dokumenterad fakta som sjukfrånvaro, försenade ankomster, tillfällen av oacceptabelt beteende, olyckor eller olyckstillbud, misstag.
- Undvik all emotionell inblandning och moraliserande.
- Diskutera om möjligt aldrig missbruksvanorna eftersom den drogberoende är expert på att manipulera och ljuga om sitt drogberoende. Alkoholism är förnekandets sjukdom.
- Gå inte på ursäkter, förklaringar och löften om omedelbar och snabb förbättring.
- Låt Dig inte förledas till att prata om något annat och gå inte in på någon analys om Din egen person.
- Peka på bristerna och erbjud hjälp med att lösa problemen. Ytterst få missbrukare klarar på egen hand att bryta den onda cirkeln.
- Ibland kan det vara bra att ha en tredje person med i samtalet, t.ex. fackets representant.
- Tala om att det som sägs stannar er emellan.
- Klargör anledningen till samtalet. Alla påståenden måste gälla faktiska händelser, inte rykten och allmänna omdömen. Ha dokumentationen framme som stöd för minnet.
- Tala i klartext - rakt och ärligt.
- Berätta om Din skyldighet att ingripa.
- Klargör att det är vederbörandes eget ansvar att göra något åt sin egen arbetssituation genom att söka hjälp.
- Informera om de hjälpresurser som finns och den policy som arbetsgivaren har i dessa frågor.
- Gör om möjligt en överenskommelse med den anställde.
- Bestäm tid för ett nytt samtal.
- Dokumentera samtalet med anteckningar som skall godkännas av den anställde.

Följande samtal

Om ni inte kom till någon överenskommelse vid första samtalet eller om vederbörande inte har förbättrat sitt beteende måste följande samtal bli mer offensiva.

Även vid dessa samtal bör någon tredje person vara med.

- Börja med att följa upp tidigare samtal.
- Försök få personen att inse sitt vårdbehov.
- Ge återigen information om behandlings- och rehabiliteringsmöjligheter och varför detta är viktigt.

Behandling/ Finansiering

En skriftlig behandlingsöverenskommelse mellan vederbörande och ansvarig chef kan ske när vederbörande erkänner behovet av vård och rehabilitering. Detta behandlingskontrakt kan innehålla förslag om att vederbörande skall genomgå behandling på behandlingshem, kontinuerlig kontakt med behandlare, kontrollerad antabusanvändning, läkarintyg från första sjukdag, samtal med personalkonsulent, ändrade arbetsuppgifter, omplacering eller att kontaktperson utses.

Varje förvaltning skall anslå ekonomiska medel för rehabilitering av sin personal.

- Innan vårdplats på behandlingshem bokas skall bedömning av vårdbehov göras. Detta kan lämpligen göras genom kommunens företagshälsovård eller hos öppenvårdsmottagningen Nakterhuset.
- Försäkringskassan bör också kontaktas för överenskommelse om sjukpenning eller rehabiliteringspenning under behandlingsperioden.

Sekretess

I allt arbete med personer som har alkohol- och drogproblem gäller sekretesslagen. Detta innebär i korthet att så få personer som möjligt på arbetsplatsen/förvaltningen skall känna till personens sjukdomsförhållanden och att uppgifter som kan vara till skada för den anställda eller den anställdes anhöriga inte får spridas.

Arbetsledare och annan medarbetare/arbetskamrat har alltid möjlighet att ta kontakter i organisationen till den nivå som är behövlig.

Sekretesslagen omfattas inte i ärenden som rör disciplinåtgärd, omplacering eller uppsägning.



**”Det är inte farligt att närma sig
människor och människors problem.
Men det kan vara livsfarligt att låta bli.”**