



NÄSSJÖ KOMMUN

Författningssamling

Antagen av Utskott I: 2007-10-23 § 164

Reviderad: 2015-04-14 § 56

Riktlinjer om alkohol och droger för anställda i Nässjö kommun

Inledning

Drogproblem är vanligare än man tror. De flesta som har drogproblem finns i arbetslivet och fungerar ofta skickligt bra. Många döljer sitt risk/missbruk eller beroende och blir allt skickligare i att förneka det inför sig själv och andra. Därför måste vi på arbetsplatsen tidigt våga bry oss om när vi ser att en kollega eller medarbetare har problem.

Nässjö kommun ska vara en alkohol- och drogfri arbetsplats. Alkohol och droger hör inte hemma i arbetslivet. Ingen anställd får vara påverkad av eller bruka alkohol under arbetsdagen. Detsamma gäller droger. Det är viktigt att uppmärksamma tidiga varningssignaler och därmed tidiga insatser. Alla medarbetare har skyldighet att ingripa om man ser att någon arbetskamrat är påverkad av alkohol och/eller droger.

Mål

Vi arbetar målmedvetet för en god arbetsmiljö, säkerhet och för att främja medarbetarnas hälsa och har rutiner för att erbjuda den som missbrukar hjälp att komma ur detta. För att nå detta är målsättningen att:

- Alla arbetsplatser ska vara alkohol- och drogfria.
- Information till medarbetare samt utbildning till chefer och skyddsombud ska hjälpa till att förebygga alkohol- och drogproblem.
- Medarbetare som har risk/missbruksproblem eller beroende ska erbjudas stöd och hjälp att komma ur detta.
- En större öppenhet i frågor om alkohol- och drogproblem ska leda till att frågorna kan diskuteras öppet och på allvar.
- En tolerant och förstående syn ska leda till att den som behöver hjälp, vågar söka den.
- Att vi också ibland måste ställa krav på medarbetaren för att hjälpa honom/henne bort från risk/missbruket och beroendet.

Definition

Med droger avses alla former av narkotika, anabola steroider, alkohol, lösningsmedel, kemiska substanser samt icke-medicinsk användning av läkemedel samt läkemedel som inte tas enligt läkares ordination.

Vad är riskbruk, missbruk och beroende?

Riskbruk innebär att personen har en förhöjd eller riskabel konsumtion av berusningsmedel. Riskbruk handlar om den konsumtion som ännu inte har utvecklats till missbruk eller beroende men som riskerar att göra det om den fortsätter. Ett riskbruk av framför allt alkohol kan pågå under relativt lång tid innan det övergår i ett missbruk eller beroende.

Om minst ett av följande kriterier uppfylls under en och samma tolv månadersperiod klassas det som missbruk enligt Alna (arbetslivets egen resurs i alkohol och drogfrågor).

1. Upprepat bruk som leder till att individen misslyckas med att fullgöra sina skyldigheter på arbetet, i skolan eller i hemmet.
2. Upprepat bruk i situationer som medför betydande risk för fysisk skada (t ex rattfylleri).
3. Upprepade problem med rättvisan, då personen varit påverkad.
4. Fortsatt bruk trots ständiga eller återkommande problem orsakade eller förstärkta av berusning.

Med beroende menas enligt ICD-10 (Världshälsoorganisationens diagnostiska system) en grupp av fysiologiska, beteendemässiga och kognitiva fenomen där alkohol/droger får en högre prioritet för individen än andra beteenden som tidigare haft större betydelse. Under det senaste året ska minst tre av följande sex kriterier ha uppfyllts:

1. starkt behov, "sug" eller tvång att dricka alkohol/ta droger,
2. svårigheter att kontrollera konsumtionen av alkohol/droger,
3. toleransökning,
4. abstinenssymtom,
5. tilltagande ointresse av andra saker på grund av alkohol/droger,
6. fortsatt konsumtion trots kroppsliga eller psykiska skador,

Ansvar

Att vi tar ansvar och agera vid misstanke om risk/missbruk och beroende hos medarbetare eller kollega handlar dels om omtanke om den enskilde individen och dels om att ta ansvar för säkerheten på arbetsplatsen. Alla har vi ett ansvar i att medverka till att Nässjö kommun är en alkohol- och drogfri arbetsplats.

Chefens ansvar

- Som chef ansvarar du för att dina medarbetare är informerade om Nässjö kommuns riktlinjer om alkohol och droger.
- Som chef ska du vid introduktion av nya medarbetare informera om Nässjö kommuns riktlinjer om alkohol och droger.
- Som chef ansvarar du för att tidigt uppmärksamma och i så tidigt skede som möjligt tala med medarbetare med misstänkta risk/missbruk/beroendeproblem och erbjuda hjälp och informera om möjligheterna till rehabilitering.
- Som chef ska du dokumentera incidenter och händelser som kan hänföras till risk/missbruk/beroende.

Medarbetarens ansvar

- Som medarbetare ska du vara nykter och drogfri i ditt arbete samt ansvarar för att inte komma till arbetet med kvarstående påverkan av alkohol och/eller droger.
- Som arbetskamrat har du ansvar för att informera din chef om du misstänker att någon på din arbetsplats missbrukar alkohol och/eller droger. Detta för att problem ska upptäckas tidigt och ge möjlighet till tidigt stöd. Att skydda en arbetskamrat genom att dölja problem kan försena effektiv hjälp.
- Om du som medarbetare har eller får problem med alkohol och/eller droger erbjuds du hjälp och stöd för att komma tillrätta med problemet.
- Du är som medarbetare skyldig att medverka i planering och genomförande av rehabiliteringsarbetet.
- Som medarbetare har du en skyldighet att ingripa om du ser att någon arbetskamrat är påverkad av alkohol och/eller droger på arbetsplatsen.
- Alkolås finns i flertalet av kommunens bilar. Om du inte får igång bilen på grund av alkolåset lyser rött är det inte tillåtet att låta någon annan blåsa för att få igång bilen.

Varningssignaler

Missbruk och beroende kommer ofta smygande. Med tiden märks flera signaler eller symptom som är typiska. Ett enstaka tecken behöver inte betyda så mycket. När flera syns samtidigt eller upprepas ska du som chef och du som arbetskamrat se det som en självklarhet att reagera.

Exempel på tidiga varningssignaler:

- Ofta försenad till arbetet, går hem tidigt, tar långa pauser.
- Semesterdagar och tjänstledigheter som tas ut utan förvarning.
- Upprepad korttidsfrånvaro, särskilt i anslutning till helger och semester.
- Förändringar i humör, arbetsmönster och personlighet.
- Svårigheter att konsumera måttligt. Detta kan visa sig vid personalfester och andra sammankomster på fritiden.
- Svårigheter att komma ihåg vad som hänt i samband med alkoholförtäring, har minnesluckor.
- Återställarbehov
- Luktat alkohol även "dagen efter" vid upprepade tillfällen.
- Kommer till arbetet med kvarstående påverkan av alkohol och/eller droger.
- Smygsupande
- Maskerad andedräkt (t ex äter halstabletter, munspray).

Förebygga risk/missbruk och beroende

Huvudansvaret för arbetsmiljön vilar på Nässjö kommun som arbetsgivare, men alla medarbetare har ett gemensamt ansvar för arbetsmiljön och arbetsklimatet på arbetsplatsen. Medarbetare är en del av sina arbetskamraters arbetsmiljö och har därmed ett ansvar att vara delaktig och aktivt medverka i hälso- och arbetsmiljöarbetet på arbetsplatsen. Som chef har du en nyckelroll för att forma de normer och det arbetsklimat som ska gälla på arbetsplatsen. Som chef ansvarar du för att vidta åtgärder samt undanröja risker och brister i arbetsförhållandena.

Det är viktigt att vi alla verkar för en öppen attityd och bättre kunskap om risk/missbruk och beroende. Detta kan vi bland annat göra genom information, utbildning och diskussion. Naturliga arenor är bland annat arbetsplatsträffar, medarbetarsamtal, introduktion av nyanställda och skyddsronder.

Vid risk, missbruk och beroende

När det upptäcks att en medarbetare har risk/missbruks/beroendeproblem är det mycket viktigt att han/hon så tidigt som möjligt får sakkunnig hjälp. Det kan vara lätt att beteckna problemen som engångsföreteelser. Du som chef ska vara observant på tidiga tecken. Om du som chef tror att någon av medarbetare har problem med alkohol eller droger är det du som måste göra något. Chefen är formellt ansvarig för att problem på arbetsplatsen åtgärdas. Om du som chef märker risk/missbruks/beroendetendenser ta upp detta med medarbetaren omedelbart. Vänta inte tills nästa medarbetarsamtal. Du som chef ska i ett tidigt skede ha samtal med den berörde och erbjuda honom/henne hjälp och stöd.

Ju tidigare du ingriper, desto större är möjligheterna att lyckas. När tecken på missbruk eller beroende blir synliga på jobbet är problemen påtagliga i hemmet sedan lång tid. Först när du kan bevisa för den berörde att dennes risk/missbruk/beroende är ett problem, är de motiverade att själva göra något åt det. Det vanligaste skälet till att en person med risk/missbruks/beroendeproblem söker hjälp är kraven från arbetsplatsen. Att ha kvar sitt arbete och utsättas för den sociala kontrollen på arbetsplatsen är ett effektivt stöd i behandlingen. Arbetsplatsen är en viktig arena för att hjälpa och stödja medarbetare med risk/missbruks/beroendeproblem.

Dokumentation

Alla händelser och incidenter som kan kopplas till risk/missbruk eller beroende samt samtal ska du som chef fortlöpande dokumentera och bör innehålla;

- Datum och tid.
- Händelser och incidenter.
- Personer som bevittnat någon händelse.

Samtal

Det första som du som chef måste göra är att tala med den enskilde. Du ska alltid kontakta personalfunktionen vid förvaltningen eller personalavdelningen för råd och stöd.

Detta är bra att tänka på inför samtalet:

- Ta god tid på dig för detta samtal som ska föras enskilt och dokumenteras.
- Samtalet ska grunda sig på fakta.
- Förbered dig genom att tänka igenom och lista upp det du och eventuellt arbetskamrater sett.
- En vanlig reaktion från medarbetaren är förnekande och bagatelliserande av situationen. Dokumenterade fakta är ett stöd under samtalet då en person med misstänkt missbruk/beroende kan vara manipulativ och förnekandet kan vara starkt.
- Medarbetaren ska informeras om att han/hon har möjlighet att ha med sig facklig representant vid detta möte.

- Målet med samtalet är att visa att problemen har uppmärksammats och att det inte kan accepteras.

Detta är bra att tänka på under samtalet:

- Samtalet bör utgå från fakta och konkreta exempel i arbetssituationen. Diagnos- och orsaksdiskussioner om missbruket/beroende bör undvikas. Ställ inte diagnos, utan utgå bara från det beteende du sett och moralisera inte. Kom ihåg att du inte är domare utan medmänniska och visa respekt för hans eller hennes människovärde.
- Berätta det du har sett, t ex upprepad korttidsfrånvaro, sen ankomst, semesterdagar i efterskott, försämrade arbetsinsats och omotiverad frånvaro under arbetsdagen.
- Tala om hur du ser på händelsen. Kräv en förändring. Det är viktigt att försöka få medarbetaren att förstå att beroendet är ett problem som inte bara berör den egna utan också arbetskamraternas situation.
- Ge information om vilka möjligheter till rehabiliteringsinsatser som finns. Ge information om var hon eller han kan få för hjälp.
- Samtalet ska också klargöra vilka regler som gäller och vilka följder som kan bli aktuella om situationen upprepas.
- Tid för uppföljningssamtal ska bestämmas. I detta ska en genomgång göras av vad som har förbättrats eller försämrats sedan förra samtalet.

Rehabilitering

Som medarbetaren har du rätt att få hjälp men du är även skyldig att medverka i din rehabilitering. Det du som närmaste chef och berörd medarbetare som tillsammans planerar rehabiliteringsinsatserna. Som medarbetare har du möjlighet att ha med dig din fackliga representant. I samband med planering och genomförande av rehabiliteringsinsatser kontakta alltid personalfunktionen vid förvaltningen eller personalavdelningen. Rehabiliteringen bör innehålla:

- En bedömning av missbrukets/beroendets omfattning och svårighetsgrad, exempelvis hur lång tid risk/missbruket/beroendet har pågått, konsumtionsmängd samt vilket/vilka preparat som använts.
- Personens motivation och egna önskemål.
- Handlingsplan/kontrakt utifrån den individuella situationen.
- Genomförande.
- Uppföljning av insatserna.
- Allt kring rehabiliteringen ska dokumenteras i rehabverktyget.

Om någon är påverkad i tjänsten

När en medarbetare misstänks vara eller är påverkad i tjänsten är vår grundinställning att du som ansvarig chef har rätt i din bedömning. Medarbetaren har alltid rätt att fria sig från misstankar genom alkohol-/drogtest. Om någon är påverkad i tjänsten gäller följande:

- Alla medarbetare har skyldighet att ingripa om de observerar att någon arbetskamrat är påverkad av alkohol och/eller droger.
- Du som närmaste chef ska omedelbart informeras och är ansvarig för att ett ingripande görs. Vid samtal med medarbetaren ska du som chef ta ställning till om det är sannolikt att medarbetaren är påverkad av alkohol och/eller droger.

- Om medarbetaren bekräftar att han/hon är alkohol och/eller drogpåverkad eller om påverkan konstateras genom test, ska medarbetaren omedelbart skickas hem. Om medarbetaren vägrar ta test tolkas det som att personen är påverkad. Du som chef ser till att den berörde kommer hem på ett betryggande sätt.
- Uppmana den påverkade att komma tillbaka drogfri nästa dag.
- Den fackliga organisationen som medarbetaren tillhör ska informeras.
- Medarbetaren ska tillfälligt stängas av från arbetet utan lön.
- Som chef ska du dagen efter hemsändning ta kontakt med medarbetaren för att prata om det inträffade.
- Uppföljningsamtal ska ske snarast möjligt. Det är också du som chef som har ansvaret för ett uppföljande samtal när medarbetaren kommer tillbaka.
- Handlingsplan med åtgärder ska omgående planeras med medarbetaren.
- Åtgärder genomförs och följs upp.
- Arbetsrättsliga åtgärder görs då dessa behövs.

Lagstiftning

Arbetet med alkohol- och drogförebyggande åtgärder och rehabilitering av missbruk regleras i:

- Arbetsmiljölagen
 - Systematiskt arbetsmiljöarbete (AFS 2001:1)
 - Arbetsanpassning och rehabilitering (AFS 1994:1)
 - Socialförsäkringsbalken
 - Avtalet Allmänna Bestämmelser
-