



Alkohol- och drogpolicy i Ale kommun

Inriktning

En god arbetsmiljö är en självklarhet. Medarbetare som brukar alkohol och droger på arbetsplatsen försämrar både den fysiska och psykosociala arbetsmiljön samt utsätter sina arbetskamrater och verksamheten för stora risker.

Ale kommuns alkohol- och drogpolicy uttrycker den syn som Ale kommun och de fackliga organisationerna gemensamt har i frågan kring alkohol och droger.

Mål

Ale kommuns mål är att

- Ale kommun ska vara en alkohol- och drogfri arbetsplats.

Detta gör vi genom att

- det finns förtroende och en öppenhet kring alkohol- och drogfrågor.
- vi arbetar förebyggande och aktivt med alkohol- och drogfrågor.
- verka för att ha en stödjande organisation i alkohol- och drogfrågor.
- möjliggöra tidig upptäckt genom tidiga och aktiva insatser.
- medverka till att medarbetaren kan ha kvar sin anställning, under förutsättning att medarbetaren visar samarbetsvilja och resultat i rehabiliteringsprogram.

Vid interna konferenser och dylikt ska hög restriktivitet råda vad gäller alkoholhaltiga drycker. Alkoholhaltiga drycker bekostas inte av kommunen i samband med dessa tillfällen.

Handlingsplan för en alkohol- och drogfri arbetsplats i Ale kommun

Handlingsplanen är i första hand riktad till dig som är chef eftersom du är formellt ansvarig för att åtgärda de problem som uppstår på arbetsplatsen. Det är av största vikt att du som chef gör något då du misstänker att någon av dina medarbetare har problem med alkohol eller narkotika. Missbruksproblem påverkar både den enskilde medarbetaren, arbetsgruppen och organisationen. Det får också konsekvenser för arbetsmiljön, säkerheten, kvaliteten, produktiviteten och ekonomin. Som chef har du dessutom ett ansvar för att ge stöd och att initiera till nödvändig rehabilitering.

Tidiga signaler/varningssignaler

Beteendeförändringar kan vara tecken på ett beroende. Försök att se till helheten och fokusera inte på detaljer. De varningssignaler som beskrivs nedan kan vara ett tecken på att medarbetaren har missbruksproblem men det är också viktigt att komma ihåg att det kan bero på andra omständigheter. (Ex v stress)

Det viktiga är dock att du reagerar och agerar. Alla tecken på eller signaler för missbruk ska dokumenteras. Dokumentationen ska belysa följande:

- Vad är det som har hänt?

- När hände det?
- Eventuellt, hur du går vidare? Exempelvis, om du har för avsikt att boka tid för samtal med medarbetaren om det som har inträffat/det du har iakttagit.

Du ska inte ställa diagnos! Som chef behöver du inte veta om det handlar om missbruk eller om det är något annat som är problemet. Det räcker att konstatera att något är fel och att det behöver åtgärdas.

Tidiga tecken på alkoholproblem

- Spritlukt
- Förändringar i humör och arbetsmönster
- Upprepad korttidsfrånvaro
- Semesterdagar och tjänstledighet tas ut utan förvarning
- Ojämn arbetsprestation
- Svårighet att hålla och passa arbetstider
- Smygsupande
- Minnesluckor
- Trötthet och koncentrationssvårigheter
- Dålig ekonomi

Tidiga tecken på drogproblem

Varningssignalerna är ofta samma som vid alkoholmissbruk men kan dessutom vara:

- Rödögdhet
- Hyperaktivitet
- Pupillförändringar, kraftigt förstörade eller förminskade pupiller.
- Ändringar i beteenden och vanor
- Kroppsliga förändringar
- Sociala störningar

Att inneha och överlåta narkotika är en kriminell handling.

Ansvar

Chef

Som chef är du ansvarig för att uppmärksamma och agera vid misstanke eller förekomst av missbruk på arbetsplatsen. Konkret innebär detta att du ansvarar för att:

- upplysa medarbetarna om Ale kommuns regler avseende alkohol och droger.
- arbetsplatsen är betryggande ur säkerhetssynpunkt.
- agera vid misstanke om missbruk eller påverkan.
- medverka till att utreda och erbjuda lämpliga rehabiliteringsåtgärder.
- samverka med skyddsombud och fackliga företrädare.

Checklista vid misstanke om missbruk

Misstanke

Misstänker du att någon av dina medarbetare har problem med alkohol eller droger har du säkert rätt i dina farhågor. Det visar nämligen erfarenheten på. Din medarbetare behöver därför hjälp och du har en skyldighet att agera. Det är **alltid** bättre att göra någonting än ingenting!

Vid misstanke om missbruk **ska** ett samtal genomföras med medarbetaren.

Inför samtal

Även om du är ytterst ansvarig är du inte ensam! Ta hjälp av de resurser som finns inom kommunen inför genomförandet av samtalet. Kontakta din HR-specialist.

Tänk igenom ditt samtal noga och planera det gärna tillsammans med någon av de stödresurser som finns att tillgå. Tänk på att du inte ska ställa diagnos det räcker att konstatera att något är fel och att det behöver åtgärdas.

Utgångspunkten inför samtalet är hur medarbetaren uppträder på arbetsplatsen. Skriv ned arbetsrelaterade händelser och beteenden som du har observerat och när i tiden observationerna gjorts.

Genomförande av samtal

Ta god tid för samtalet och se till att hålla det ostört. (Tack för att du kom – stäng dörren – ingen telefon) Gå direkt in på vad samtalet handlar om – dvs. något är fel. Gå igenom den dokumentation du har exempelvis gällande frånvarodagar, sen ankomst, arbetsprestation osv. Var tydlig, konkret och saklig.

Poängtera allvaret i situationen och betona att arbetsuppförandet inte är acceptabelt. (En vanlig reaktion är förnekande och bagatelliserande.) Gå också igenom vad konsekvenserna av arbetsuppförandet kan leda till. Ett fortsatt handlande utan förbättring kan ytterst leda till att medarbetaren riskerar sin anställning. Var därför tydlig med dina krav och vad du förväntar dig för förbättring från din medarbetare. Dokumentera samtalet!

Boka alltid en tid för uppföljning av samtalet.

I de fall det handlar om sjukfrånvaro finns möjlighet att begära läkarintyg från första sjukdagen. (AB § 28)

Rehabilitering

Enligt 13§ i AFS 1994:1 ska arbetsgivarens rutiner för arbetsanpassning och rehabilitering även gälla vid alkohol- och drogmissbruk.

Arbetsgivaren har ett ansvar att stödja i en rehabilitering då missbruket betraktas som en sjukdom. Vid sjukdom ska rehabiliteringsåtgärder omedelbart sättas in. Dessa åtgärder inleds lämpligen genom en kontakt med din kontaktperson på personalenheten som stödjer dig i denna process. Ale kommun har möjlighet att erbjuda ett antal olika behandlingsalternativ. I samband med att Ale kommun erbjuder behandlingsåtgärder upprättas ett kontrakt mellan arbetsgivaren och den enskilde medarbetaren. Vid upprättande av kontrakt ska personalenheten kontaktas. I kontraktet förbinder sig medarbetaren att fullfölja den behandling som arbetsgivaren väljer. I de

fall då medarbetaren inte vill delta i behandlingsåtgärder alternativt att medarbetaren avbryter sin behandling kan detta innebära att medarbetaren sägs upp från sin anställning i Ale kommun på grund av personliga skäl. (LAS §7)

I övrigt hanteras den arbetslivsinriktade rehabiliteringen i enlighet med kommunens hanteringsordning för rehabilitering.

Checklista om medarbetaren är påverkad på arbetsplatsen

När en medarbetare är påverkad på arbetsplatsen eller misstänks vara påverkad ska denne avvisas från arbetsplatsen. Chefen ansvarar för att medarbetaren avvisas på ett trygghetssätt, t ex lämnas i hemmet. (Tillfälligt tas ur arbete enligt AB § 10, mom.1) Skyddsombudet eller den fackliga organisationen informeras om det inträffade. I de fall medarbetaren medger påverkan är det bra att någon bevitnar detta.

Löneavdrag görs för den tid som medarbetaren är frånvarande från arbetet genom denna åtgärd. (AB § 10, mom. 1)

Efterföljande dag eller så snart som möjligt ska ett samtal genomföras. Boka gärna tid och plats redan i samband med hemsändandet. Medarbetaren ska informeras om sin rätt att ha med företrädare från sin fackliga organisation. Ta hjälp av de resurser som finns inom kommunen inför genomförandet av samtalet. Kontakta din HR-specialist.
(För genomförande av samtal se checklista, samtal vid misstanke om missbruk)

Om medarbetaren förnekar påverkan

I de fall medarbetaren förnekar påverkan ska ett genomförande av drogtest utföras. Kräv att medarbetaren styrker att denne är nykter eller drogfri genom ett drogtest på företagshälsovården. Toleransnivå för utslag vid test är laglig gräns dvs. 0,2 promille för alkohol. För droger gäller nolltolerans.

Om medarbetaren vägrar delta i ett drogtest alternativt att ett drogtest inte är möjligt att utföra nattetid gäller chefens bedömning av situationen.

Avvisa medarbetaren från arbetsplatsen och se till att denne kommer hem på ett trygghetssätt. Boka tid för samtal efterföljande dag eller så snart som möjligt. Medarbetaren ska informeras om sin rätt att ha med företrädare från sin fackliga organisation vid samtalet. (För genomförande av samtal se checklista, samtal vid misstanke om missbruk)

I de fall medarbetaren förnekar missbruk kan det efter en skriftlig varning pga. misskötsamhet i arbetet bli aktuellt med uppsägning p g a personliga skäl. (LAS § 7) Det är inte själva missbruket som är grunden till uppsägningen utan de konsekvenser detta medfört på arbetsresultat och arbetsprestation.

För dig som är medarbetare/arbetskamrat

När man är beroende av alkohol eller droger

När man är beroende av alkohol och droger är man (fysiskt eller psykiskt) beroende av substansen eller beteendet. Man får abstinensbesvär om man inte använder alkohol eller droger. Toleransnivån ökar i samband med bruket, vilket innebär att man allt eftersom tiden går behöver högre doser av alkoholen eller drogen för att uppnå samma effekt.

Om man har fastnat i ett beroende behöver man hjälp och stöd från andra för att komma ur det. Det är väldigt vanligt att man på arbetsplatsen reagerar på att något verkar fel. Det är därför mycket viktigt att vi på arbetsplatsen diskuterar frågor som rör alkohol och droger och att det finns ett engagemang från både arbetsgivaren men också från arbetskamraterna för att kunna

fånga upp en medarbetare som fastnat i ett beroende och för att kunna hjälpa och stödja sin arbetskamrat.

Att vara arbetskamrat

Även om chefen har yttersta ansvaret vid missbruk på arbetsplatsen har också du som medarbetare ett ansvar. Som arbetskamrat upptäcker man ofta problemet tidigare än chefen. Du kan hjälpa till genom att bry dig och konfrontera din arbetskamrat. Ta upp frågan med ansvarig chef om du misstänker att en arbetskamrat har missbruksproblem.

Att skydda en missbrukande arbetskamrat genom att t.ex. göra hans eller hennes jobb, ursäkta eller blunda för dåligt beteende eller se till att chefen inte märker något är missriktad lojalitet. Det man gör är att skapa förutsättningar för missbrukaren att sjunka längre ner i sitt beroende utan att någon "stör". Man blir en **möjliggörare** och det mår ingen bra av!