

RIKTLINJER VID MISSBRUK AV ALKOHOL OCH DROGER PÅ ARBETSPLATSEN SAMT CHECKLISTA

Antagna av kommunfullmäktige 11 november 2015, § 281

(ersätter tidigare regler för hur man hanterar drogfrågor i Uddevalla kommun 2006-10-09)

Mål

Uddevalla kommun ska vara en alkohol- och drogfri arbetsplats. Det innebär att anställda inte får använda eller vara påverkade av alkohol eller droger på arbetstid. Kommunen ska stödja den anställde att bli fri från risk-/missbruk och förhindra utslagning p.g.a. missbruk av alkohol och droger. Alkohol – och drogförebyggande arbete i kommunen bedrivs systematiskt.

Syfte

Syftet med riktlinjen är att den ska:

- fungera som ett stöd för chefer och medarbetare vid osäkerhet inför alkohol- och drogproblem på arbetsplatsen
- vara en del av organisationens systematiska hälsa- och arbetsmiljöarbete
- lägga grunden för ett gemensamt förhållningssätt till frågor som rör alkohol och droger på arbetsplatsen
- förhindra spridning och användning av droger bland anställda

Definition av begrepp

Alkohol definieras enligt alkohollagen 5 §. Med alkoholdryck avses en dryck med en alkoholhalt som överstiger 2,25 volymprocent. Dryck som är alkoholfri eller som har en alkoholhalt om högst 2,25 volymprocent benämns lättdryck.

Droger definieras som beroendeframkallande medel samt hälsofarliga ämnen, t.ex. nättdroger, lim, lösningsmedel och andra ämnen som inte är narkotikaklassade, men som kan användas i missbrukssyfte.

Missbruk definieras som ickemedicinsk konsumtion av narkotiska preparat, läkemedel och alkohol som har någon slags negativ inverkan. Upprepad användning av alkohol eller narkotika som leder till misslyckande att fullgöra sina skyldigheter på arbetet.

Medicinskt motiverat bruk av läkemedel. 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.

Riskbruk definieras som ett bruk som kan leda till hälsomässiga och sociala konsekvenser, men där konsumtionen ännu inte orsakat några somatiska symptom och man kan själv göra en förändring.

Skadligt bruk definieras som ett beteende som är skadligt för hälsan, får negativa konsekvenser i sociala sammanhang och påverkar ekonomin negativt både för individ och organisation.

Tobak se kommunens tobakspolicy om tobaksfria arbetsplatser.

Ansvar/Roller

Jag som anställd

- Att alltid vara nykter och drogfri på arbetet
- Att ha kännedom om innehållet i riktlinje vid missbruk av alkohol och droger
- Att företräda Uddevalla kommun på ett korrekt sätt
- Vid missbruksproblem göra något åt sin situation och aktivt delta i rehabiliteringsprogram som planeras i syfte att kunna återgå till arbetet och att komma ifrån ett missbruk

Arbetskamrater

Det är allas ansvar att påtala för ansvarig chef om någon medarbetare förefaller påverkad av alkohol eller droger. Som arbetskamrat märker man ofta först av alla att någon har problem. Att inte handla i denna situation är missriktad lojalitet. Alla har ansvar att hjälpa och stödja arbetskamrater med alkohol- och drogproblem.

Chefer

Varje chef har ett formellt arbetsgivar- och arbetsmiljöansvar för alkohol- och drogfrågor. Detta innebär:

- att verka för att arbetsplatser är fria från alkohol och droger
- säkerställa en trygg och säker arbetsmiljö
- en skyldighet att ingripa när en anställd är eller misstänks vara påverkad av alkohol eller andra droger
- att dokumentera och agera enligt riktlinjen
- att en utredning kring eventuellt missbruk startar
- att se till att medarbetarna ges kännedom om dessa riktlinjer samt checklista i samband med arbetsplatsträffar
- ett arbetsmiljöansvar för inhyrd personal, dock inget rehabiliteringsansvar

- att se till att även inhyrd personal ges kännedom om dessa riktlinjer

Arbetsgivaren

Arbetsgivaren Uddevalla kommun ansvarar för att det finns riktlinjer och rutiner för att kunna hantera situationer som uppstår när medarbetare uppträder påverkad på arbetsplatsen och hur missbruk p.g.a. alkohol och droger ska hanteras.

Arbetsgivaren ska säkerställa att ansvariga chefer får den utbildning och det stöd som krävs för att hantera dessa frågor på ett professionellt sätt samt att information om kommunens riktlinjer finns tillgängliga för alla medarbetare. Arbetsgivaren ska också årligen följa upp dessa riktlinjer med tillhörande checklista.

Skyddsombud/arbetsplatsombud/facklig företrädare

Ombudet är en resurs när det gäller att på *ett tidigt stadium* reagera på och agera vid misstanke om missbruk. Ombudet bör också visa omtanke och skapa en attityd bland medarbetarna att stödja den som befinner sig i ett missbruk.

Förenklad händelsekedja

I bilagd checklista finns beskrivet de delar som kan bli aktuella i denna typ av ärende. Kortfattat beskriver checklistan hur rutinerna ser ut avseende:

1. Misstanke om påverkan
2. Konstaterad påverkan
3. Arbetsgivarens utredningsansvar
4. Arbetsgivarens rehabiliteringsansvar

Regelverk vid alkohol- och drogproblem på arbetsplatsen

AFS 1994:1 Arbetsanpassning och rehabilitering

Uddevalla kommuns bestämmelser för rehabiliteringsarbetet, KS/2009-02-25 § 53

Uddevalla kommuns bestämmelser vid representation och uppvaktning

Socialförsäkringsbalken 30-31 kap 10, 11 §§

Arbetsrättsliga aspekter av missbruk

Personlig integritet

Den personliga integriteten har ett starkt skydd i svensk lagstiftning. Omfattningen av den har prövats i domstol och av rättsläget framgår att integriteten för tredje man är viktigare. Tredje man måste skyddas och det kan ske på bekostnad av missbrukarens personliga integritet. Tredje man är för kommunen elever, vårdtagare, boende, allmänheten osv.

Avstängning enligt AB § 10 mom. 1.

Om en medarbetare kommer påverkad till arbetet kan det bli aktuellt för arbetsgivaren att besluta om att tillfälligt stänga av medarbetaren. HR-enheten ska alltid kontaktas innan en avstängning sker.

Tvångsomplacering

En medarbetare kan mot sin vilja flyttas till annat arbete eller andra arbetstider. Anledningen kan vara att följderna av misskötsamhet p.g.a. missbruk ska bli mindre

kännbara. Rätten att beordra missbrukaren till annan anställning gäller inom vissa gränser. Kontakta HR-enheten.

Skriftlig varning enligt AB § 11 mom. 1 och mom. 3 (disciplinåtgärd)

Skriftlig varning kan meddelas då en medarbetare gör sig skyldig till fel eller försummelse i arbetet. För att det ska vara fråga om fel eller försummelse måste medarbetaren ha brutit mot regler för hur arbetet ska utföras, ordningen på arbetsplatsen eller på annan väg brutit i sina skyldigheter. Utfärdanden av skriftlig varning sker i enlighet med gällande delegationsordning och kontakt med HR-enheten ska alltid tas innan utdelning.

Lagen om anställningsskydd

Uppsägning enligt 7 § samt avsked enligt 18 §

Uppsägning från arbetsgivarens sida ska vara sakligt grundad, d.v.s. bero på arbetsbrist eller personliga skäl. En uppsägning är inte sakligt grundad om det är skäligt att kräva att arbetsgivaren bereder medarbetaren annat arbete hos sig. Arbetsgivaren har alltid att pröva omplaceringsmöjligheter samt då sjukdom föreligger fullgöra sin rehabiliteringsskyldighet innan eventuell uppsägning vidtas. För avsked krävs att medarbetaren grovt har åsidosatt sina skyldigheter mot arbetsgivaren. HR-enheten ska alltid kontaktas innan åtgärd inleds.

Förstärkt anställningsskydd enligt 23 §

Arbetstagare som har nedsatt arbetsförmåga och som på grund av denna fått särskild sysselsättning, ska enligt 23 § LAS få stanna kvar i sitt speciella arbete om det kan ske utan allvarlig olägenhet för arbetsgivaren.

Checklista vid alkohol- och drogproblematik på arbetsplatsen

Åtgärderna i checklistan syftar till att kända eller misstänkta alkohol- eller drogrelaterade problem på ett så tidigt stadium som möjligt blir uppmärksammade och att den som drabbats snarast erbjuds hjälp och stöd. Chefens

ansvar är inte att ställa diagnos utan enbart att prata med medarbetaren om hans/hennes beteendeförändring.

Arbetsgivaren är skyldig att ingripa omedelbart. Ange datum och tid för dina iakttagelser

samt vilka åtgärder du vidtagit samt motiven till dessa.

Följande checklista kan vara en hjälp för hur du ska agera om en medarbetare misstänks vara påverkad på arbetet.

Vid misstanke om påverkan av alkohol eller droger			
Ingrip omedelbart och dokumentera de åtgärder du vidtar och motiven till dessa	När?	Hur/på vilket sätt?	Åtgärd
<p>Samtala med medarbetaren och medvetandegör om de regler som gäller vid alkohol och drogproblematik. Eftersträva att facklig representant deltar vid samtalet. Även HR-partner bör finnas med.</p>			
<p>Alkohol- och drogtest</p> <p>Oavsett hur misstankarna om påverkan av alkohol eller andra droger uppstår, skall de utredas med hjälp av objektiva mätmetoder. Medarbetare ska alltid ges möjlighet att fria sig från misstanke genom alkohol- eller drogtest. Alkoholtest kan genomföras antingen via arbetsgivaren, se nedanstående resurspersoner som finns under rubriken "chefsstöd" eller via företagshälsovården.</p> <p>Företagshälsovården tillhandahåller drogtest. Testmetoderna ska vara av hög kvalitet och pålitlighet. Medarbetaren ska aldrig lämnas ensam från tiden för samtalet till alkohol- eller drogtestet. Om medarbetaren vägrar alkoholtest eller provtagning betraktas medarbetaren som påverkad och ärendet hanteras vidare enligt nedan "vid konstaterad påverkan av alkohol eller droger".</p> <p>Om testerna visar att medarbetaren inte är påverkad, ska närmaste chef förklara varför testerna gjordes och hänvisa till gällande riktlinjer.</p>			
<p>Positivt utslag i alkohol i fordon ska hanteras som misstanke om påverkan av alkohol eller droger (som ovan och utredas enligt nedan)</p>			

Checklista vid alkohol- och drogproblematik på arbetsplatsen



Vid konstaterad påverkan av alkohol eller droger			
Ingrep omedelbart och dokumentera de åtgärder du vidtar och motiven till detta	När?	Hur/på vilket sätt?	Åtgärd
Samtala med medarbetaren och medvetandegör om de regler som gäller. Eftersträva att facklig representant deltar vid samtalet.			
När arbetsgivaren genom tester eller genom ett erkännande får bekräftat (eller gör bedömningen), att en medarbetare är påverkad av alkohol, droger eller andra berusningsmedel, ska arbetet omedelbart avbrytas och den påverkade ska lämna arbetsplatsen. Detta ska göras på ett lugnt sätt.			
Medarbetaren ska alltid ges möjlighet att fria sig från misstanke genom alkohol- eller drogtest. Avstår eller vägrar medarbetaren sådant test, betraktas medarbetaren som påverkad.			
Klargör för medarbetaren att kontakt kommer att tas nästkommande dag för samtal och åtgärder.			
Medarbetare kan tillfälligt stängas av från arbetet enligt AB. Medarbetaren ska medvetandegöras om gällande regler. Löneavdrag ska ske för frånvarande tid och vid upprepning av misskötsamhet utges skriftlig varning enligt AB.			
Ordna med säkerställd transport av den påverkade, hem alternativt till sjukvårdsinrättning där arbetsgivarens representant följer med transporten. Agera inte ensam, ta med en facklig representant om medarbetaren så önskar.			
Kontakta nedanstående resurspersoner som finns under rubriken "chefsstöd".			
Chef tillsammans med företagshälsovård initierar utredning och tar ställning till chefshandledning och stöd i utredningen via Aleforsstiftelsen.			

Checklista vid alkohol- och drogproblematik på arbetsplatsen



Chefsstöd	Hur/på vilket sätt?
HR-enhetens HR-partner /förvaltning	Nås via växel
Följande personer kan ombesörja utlåning av alkometer samt informera och instruera i handhavandet av dessa: För Socialförvaltningen finns alkometer tillgänglig under kontorstid För Barn- och utbildningsförvaltningen finns alkometer tillgänglig under kontorstid För övriga förvaltningar finns alkometer tillgänglig på HR-enheten under kontorstid.	0522-69 70 61/ 69 70 62/ 69 80 11 0522- 69 62 92 / 69 70 10/ 69 60 14 0522-69 60 78
Företagshälsovården , Hälsobolaget Kontaktperson på företagshälsovården är företagssköterska	0771-35 43 30
Aleforsstiftelsen kan ge stöd och handledning i dessa frågor. Företagssköterska i samråd med HR-partner kontaktar Aleforsstiftelsens kontaktperson för ev. utredning/handläggning. Uddevalla kommun samarbetar med Aleforsstiftelsen, i avtalet ingår kostnadsfri bedömning och behandlingsrekommendation. Tänk på att både chef och medarbetare kan få rådgivning och stöd via Aleforsstiftelsen.	Kontakt via Aleforslinjen, 020-22 12 00
Arbetstagare med missbruksproblem ska alltid erbjudas behandling i någon form (motive-rande, behandlande, eftervårdande). Behandling och handlingsplan läggs upp i samråd med företagshälsovården. Om beroendesjukdom inte kan konstateras hanteras ärendet som misskötsamhet där en disciplinär åtgärd övervägs.	
Kompassens öppenvårdsmottagning i Uddevalla erbjuder olika former av stöd och be-handling för bl.a. vuxna med missbruks- och beroendeproblematik. Kompassen erbjuder även stöd till anhöriga.	www.uddevalla.se/kompassen

Chefsstöd

- Följ upp handlingsplan/överenskommelse inom en månad.

- Krav på förstadagsintyg med anvisad läkarkontakt till företagshälsovården kan upprättas enligt AB.

- Arbetstagaren är skyldig att medverka i sin rehabilitering. Om arbetstagaren inte medverkar kan detta leda till att arbetsgi-varen anses ha fullgjort sin rehabiliterings-skyldighet.

- Dokumentera allt! Allt dokumenteras tydligt i IT- dokumentationssystem för rehabilitering. Dokumentationen är av allra största betydelse när man hanterar miss-bruksproblematik, medarbetaren har rätt att ta del av aktuell dokumentation. Ansvarig chef ska dokumentera och visa på händelser som beror på missbruket, medarbetarens försämrade arbetsprestation, vilka överens-kommelser som gjorts, vad chefen har sagt och hur chefen agerat osv.