

Fastställd av kommunstyrelsen 2013-04-09

POLICY FÖR RISKBRUK, MISSBRUK OCH BEROENDE DROGER

Laholms kommun vill vara en attraktiv arbetsgivare som kännetecknas av en god arbetsmiljö och engagerade medarbetare. Alla medarbetare har rätt till en god och säker arbetsmiljö. Medarbetare som brukar eller är påverkade av droger på arbetsplatsen utgör en arbetsmiljörisk och medför risker i arbetet både för sig själv och för sina arbetskamrater.

Inledning

Kommunens arbetsplatser ska vara alkohol och drogfria. Det råder ett absolut förbud för de anställda att vara påverkade eller bruka alkohol/droger på arbetsplatsen.

Restriktivitet råder beträffande alkohol i samband med kurser, konferenser och representation. Vin/öl får serveras som måltidsdryck efter avslutat arbete.

Alkohol och drogbruk utanför arbetstid får inte heller påverka effektiviteten, säkerheten och trivseln i arbetet.

Nio av tio svenskar dricker alkohol och för de flesta är detta problemfritt. Vi vet att det finns en riskzon där konsumtionen kan leda till negativa följder både privat och i arbetet.

Begreppet *riskbruk* innebär en hög konsumtion av alkohol som ännu inte utvecklats till missbruk men det finns en klar risk för att utveckla kroppsliga skador.

Missbruk uppkommer då man inte längre kan styra konsumtionen av alkohol eller droger men ett fysiologiskt beroende har ännu inte utvecklats.

Beroende innebär ett fysiologiskt, psykologiskt och socialt beroende. Personen kommer troligtvis att få abstinens om drogen tas bort.

Policyn omfattar all form av riskbruk, missbruk och beroende som kan påverka arbetsplatsen. I fortsättningen kommer det här att benämnas som missbruk. Till droger räknas alkohol, narkotika, dopingpreparat och läkemedelsmissbruk. Det kan även handla om andra former av missbruk som till exempel spel och sociala medier. I fortsättningen benämns det enbart som Laholm kommuns beroendepolicy.

Förebyggande åtgärder

Utbildning i alkohol och drogfrågor samt information om kommunens beroendepolicy skall ingå i den löpande arbetsmiljöutbildningen till chefer och skyddsombud/ arbetsplatsombud.

Varje chef skall informera de nyanställda om kommunens beroendepolicy. Den skall även tas upp på kommunens centrala introduktionsdagar.

Målet är att alla medarbetare skall vara medvetna om riskerna med bruk av alkohol och droger och att förebygga missbruk.

Företagshälsovården samt kommunens beroendemottagning Humlan erbjuder utbildningsinsatser för arbetsgrupper vid behov.

Det egna ansvaret

Varje enskild medarbetare har själv ansvar för sina handlingar och sin hälsa. Att vara uppmärksam på sitt eget förhållande till alkohol och droger är lika viktigt del av friskvård som motion och matvanor.

Arbetskamraternas ansvar

Alla anställda har ett moraliskt ansvar för att stödja och hjälpa en arbetskamrat som inte mår bra. Om någon påträffas påverkad på arbetstid skall närmaste chef snarast underrättas.

Det bästa sättet att hjälpa en kollega är att bry sig. Ställ krav på att din arbetskamrat ska göra sin del av gruppens arbete.

Hjälp inte till att dölja och skydda ett bruk som påverkar arbetet. Om du misstänker att någon har problem tala med henne/honom och med närmaste chef.

Chefens ansvar

Varje chef har ett ansvar för att arbetsmiljön är fri från alkohol och droger. Chefsansvaret innebär att åtgärder måste vidtas så snart man misstänker eller upptäcker ett missbruk.

Medarbetare skall erbjudas stöd och hjälp för att komma tillrätta med sitt missbruk. I ett gott ledarskap ingår ett engagemang för medarbetarens situation i arbetet och i rimlig och möjlig utsträckning även utanför arbetsplatsen.

Om en medarbetare påträffas misstänkt påverkad är det chefens ansvar att omedelbart avvisa personen från arbetsplatsen. Om medarbetaren är i behov av akut vård skall det detta ordnas av närmaste chef.

Som ett komplement till denna policy finns en *handledning* för hur dessa frågor skall hanteras på arbetsplatsen.

Handledning vid riskbruk/missbruk/beroende som påverkar arbetsplatsen

Chefens rehabiliteringsinsatser

Det är viktigt att närmaste chef snarast agerar vid misstanke om missbruk.

Det första steget är att ha ett samtal med den anställde. Ju tidigare insatser desto större är chansen till en lyckad rehabilitering.

Dokumentera alltid motiven till din oro och uppkomna händelser. Detta skall ligga till grund för kommande samtal. En bra dokumentation är viktig om arbetsgivaren längre fram tvingas att ta till arbetsrättsliga åtgärder.

Kalla snarast medarbetaren till ett samtal för att klargöra kommunens beroendepolicy. Till samtalet skall den anställde erbjudas att ta med sig sin facklige företrädare. Personalenheten och Företagshälsovården kan också delta på mötet.

Informera om vilken hjälp och stöd som Företagshälsovården kan erbjuda.

Gör en **arbetsutvärdering** tillsammans med den anställde med den tidigare dokumentationen över frånvaro och arbetsprestation som grund.

Klargör för den anställde att arbetsgivaren inte accepterar att någon är påverkad i arbetet och att nykterhet och drogfrihet är en förutsättning för fortsatt anställning.

Upprätta ett behandlingskontrakt. Kontraktet innehåller regler för rehabiliteringen, drogtestar mm. I kontraktet beskrivs också vad som sker om arbetstagaren inte medverkar i sin rehabilitering. Personalenheten och Företagshälsovården kan bistå vid upprättandet av kontraktet.

Planera **uppföljningssamtal** och var uppmärksam på att kontraktet följs.

Tecken och signaler på riskbruk/missbruk/beroende

Nedanstående förändringar i den anställdes beteende kan vara ett tecken på ett missbruk. Det behöver naturligtvis inte vara så men bör ändå observeras av chefer och arbetskamrater.

- Hög frånvaro
- Uttag av semesterdagar utan varsel
- Sjukskrivningar i anslutning till helger och löneutbetalningar
- Hög korttidsfrånvaro med svårbedömda symtom eller sjukdomsbilder
- Många fel i arbetet, glömska
- Minskat intresse för klädsel och hygien
- Kommer bakfull till arbetet
- Luktat sprit

Alla dessa symtom kan givetvis ha en helt annan förklaring än ett missbruk men de ger arbetsledaren anledning att prata närmare med den anställde.

Droger i trafiken

Det är självklart att alkohol och droger inte hör ihop med bilkörning .

Om en anställd vars arbetsuppgifter inkluderar bilkörning förlorar körkortet p g a alkohol eller droger ska denne omedelbart meddela sin närmaste chef detta. Omplacering för en kortare eller längre period kan i vissa fall vara nödvändigt.

Som chef kan man fråga den anställde om han/hon gjort sig skyldig till rattfylleri. Domar är offentliga och kan fås via tingsrätten

Åtgärder om en anställd är påverkad av alkohol/droger under arbetstid

Anställd som uppträder påverkad på arbetstid **skall omedelbart avskiljas** från arbetet. Chefen ansvarar för att den anställde kommer hem på ett tryggt sätt. Om det bedöms nödvändigt skall den anställde hjälpas till lämplig vård och kontakt tas med de anhöriga.

Vid tveksamhet har den anställde möjligheten att bevisa sin nykterhet/drogfrihet genom alkotest eller urinprov på Företagshälsovården (endast dagtid).

Närmaste chef skall **påföljande arbetsdag** kontakta den anställde för att genomföra eller avtal tid för ett samtal. Syftet är att initiera tidiga åtgärder och informera om de regler som gäller, se avsnitt ”chefens rehabiliteringsinsatser”

Sekretess

Grundregeln är att en begränsad personkrets känner till ett missbruksärende. Samtal och rådfrågning hos företagshälsovården kan inledningsvis göras utan att man röjer identiteten på den anställde.

Hjälp och vårdresurser inom Laholms kommun

Personalenheten kan stötta och bistå den ansvarige chefen i rehabiliteringsarbetet.

Företagshälsovården

Företagshälsovården är kommunens samarbetspartner när det gäller rehabilitering

Råd och stöd till första hand chefer och arbetsledare när man står inför en anställd som har missbruksproblem

Motiverande och förändringsinriktat samtalsstöd till den anställde.

Drogtest kan göras i samråd med den anställde och arbetsgivaren

Förmedla kontakt för ytterligare råd och stöd.

Vid krav på förstadagsintyg ska den anställde hänvisas till Företagshälsovården.

På beroendemottagningen Humlan finns en samlad kompetens och information kring missbruk av alkohol, narkotika och spel. Som chef kan du vända dig till Humlan för att få råd och stöd vid oro för en medarbetare. Humlans personal kan dessutom bjudas in till arbetsplatsträffar för att informera om sin verksamhet. En arbetsgivare kan däremot inte ge Humlan ett uppdrag att rehabilitera en enskild anställd.

Formella regler

En anställd med missbruksproblem skall erbjudas hjälp och stöd men det är också viktigt att ställa krav på att det kontrakt som upprättats följs.

Om den hjälp som erbjuds arbetstagaren misslyckas eller att denne vägrar att medverka i sin rehabilitering kan i sista hand arbetsrättsliga åtgärder sättas in. Chefen skall i sådana situationer kontakta personalenheten för samråd.

I lag och avtal finns följande regler som kan vara tillämpliga.

Löneavdrag mm

Försätts en person tillfälligt ur tjänst på grund av förseelse skall denne under tiden avstå samtliga löneförmåner. Semester eller annan ledighet som söks i efterhand eller samma dag skall inte beviljas.

”Förstadagsintyg”

Arbetsgivaren kan fatta beslut om att begära in läkarintyg från första frånvarosjukdagen. Hänvisning bör ske till Företagshälsovårdens läkare eller annan läkare som arbetsgivaren anvisar.

Avstängning

Arbetsgivaren kan tillfälligt avstänga en arbetstagare från arbetsplatsen. Det kan vara nödvändigt om arbetstagaren uppträder påverkad eller utgör en fara för sin omgivning. Arbetstagaren kan också avstängas i avvaktan på resultat beordrad läkarundersökning. Avstängningen får vara i högst 30 dagar i sänder och är en temporär åtgärd i avvaktan på andra åtgärder. Lön kan utgå under den tid som den anställde är avstängd från arbetet.

Disciplinpåföljd

Tar inte arbetstagaren rättelse kan arbetsgivaren vidta mer ingripande åtgärder för att göra det helt klart att arbetstagarens handlade inte är godtagbart. Skriftlig varning kan utfärdas av arbetsgivaren efter det att den fackliga organisationen har haft tillfälle att yttra sig. Varningen utfärdas av områdeschef i samråd med personalenheten. Den skriftliga varningen skall innehålla dokumentation över vad som har brustit i arbetsprestationen.

Uppsägning

Lagen om anställningsskydd LAS § 7 anger att arbetstagaren kan sägas upp från sin anställning då saklig grund föreligger. Saklig grund kan vara personliga förhållanden såsom upprepad olovlig frånvaro, misskötsamhet mm. Det anses vara allvarlig misskötsamhet att komma påverkad, berusad eller med bakrus till arbetet.

För att klargöra de regler som ska gälla mellan den anställde och arbetsgivaren är det lämpligt att upprätta ett kontrakt. Bryts kontraktet kan detta leda till arbetsrättsliga åtgärder.

I vissa fall kan en persons missbruk bedömas som sjukdom. Sjukdom kan vanligen inte leda till uppsägning men om missbruket medför att arbetstagarens prestation undergår en stadigvarande och väsentlig nedsättning kan det vara en saklig grund för uppsägning.

Ansvarig chef kan besluta om uppsägning efter samråd med personalenheten.