



Anvisningar – Hantering av alkohol- och drogärenden för anställda i Valdemarsviks Kommun

Kommunfullmäktige i Valdemarsviks kommun har antagit en alkohol- och drogpolicy som omfattar alla medarbetare. Av policyn framgår att kommunen som arbetsgivare strävar efter att ha en effektiv och produktiv organisation som ska präglas av en bra och trygg arbetsmiljö för att uppnå bästa möjliga resultat. Genom engagerade chefer och medarbetare skapas en sund miljö som förhindrar utveckling av ohälsa hos individer i organisationen.

Dessa anvisningar ska utgöra ett stöd för chefer och medarbetare som kommer i kontakt med ärenden som gäller misstanke om eller utvecklat missbruk av alkohol eller droger.

Med alkohol avses drycker vars alkoholhalt överstiger den halt i en lättöl eller motsvarande. Med droger avses narkotika, anabola steroider och överkonsumtion av läkemedel. Med missbruk avses allt bruk av narkotiska preparat eller beroendeframkallande medel, som inte är ordinerade av läkare, samt överkonsumtion av alkohol.

Ansvar

Personalansvarig chef har huvudansvar för att åtgärder omgående vidtas, då misstanke finns om att en person har missbruksproblem. Som stöd i processen kan personalansvarig använda sig av personalenheten, beroendemottagningen, företagshälsovården samt facklig representant. Företagshälsovården blir samordnare för ärendet och ska kommunicera med ärendets olika parter. Det oavsett om medarbetaren har egen hjälp från sjukvården privat. Det är viktigt att ha en samlad information kring ärendet och om hur processen fortlöper, för att arbetsgivaren ska veta att rehabiliteringsskyldigheten hanteras på ett bra sätt. Mötena sker mellan företagshälsovården, medarbetare och chef, i syfte att ha så få personer som möjligt på mötena för att få medarbetaren att känna sig trygg. Dessa ärenden ska också vara förankrade hos personalenheten.

Att tänka på till samtalet:

- Gör alltid medarbetaren ansvarig för sina handlingar och sitt uppträdande.



- Handla konsekvent. Tolerera inte mer från en medarbetare med missbruksproblem, än vad som skulle tolereras från andra anställda.
- Stå fast – var ärlig. Var tydlig med vad du menar, genom att ge konkreta exempel.
- Var medveten om att missbruk av alkohol och droger ofta förnekas.
- Konfrontera den berörde med problemet och dess konsekvenser.
- Var beredd att handskas med medarbetarens motstånd, försvarsmekanismer och även fientlighet.
- Acceptera inga ursäkter för misslyckande.

Anställda

Anställda i Valdemarsviks Kommun är individuellt alltid ansvarig för sitt uppträdande och handlingar. Ingen kan överta detta ansvar. Som anställd i Valdemarsviks Kommun har man ett moraliskt ansvar för att hjälpa och stödja en arbetskamrat i missbruk. Man har också skyldighet att agera utifrån verksamhetens behov och värna om sin egen och andras arbetsmiljö. Som närmaste kollega har man störst möjlighet att upptäcka missbruk. Att då lägga sig i är att ställa krav och visa omtanke. Som arbetskamrat är det viktigt att vara uppmärksam på signaler som kan tolkas som behov av hjälp. Vid misstanke om alkohol- eller drogproblem ska medarbetare rapportera till närmsta chef eller till personalfunktionen.

Signaler på missbruk

Det är viktigt att i en bedömning väga in flera av nedanstående tecken eller signaler:

Frånvaro:

ökande frånvaro
sen ankomst
förlängda luncher
oförklarliga försvinnanden och tillfällig bortavaro från arbetsplatsen
begäran i efterhand om semester eller tjänstledighet

Uppträdande och beteende:

ökad nervositet
ojämnt humör



aggressivitet
fysiska förändringar
isolerar sig gärna
personlighetsförändringar
ovårdad uppträdande
lukt av alkohol

Arbetsprestation:

ojämn arbetskvalitet
ryckig arbetstakt
försämrad koncentration
tecken på trötthet
ökat antal misstag
felbedömningar

Vägledning rehabiliteringsinsatser

Efter en drogförseelse eller vid misstanke om missbruk ska närmsta chef agera så snabbt som möjligt för att påbörja rehabiliteringsåtgärder. Första steget är att ha ett samtal med den anställde. Ju tidigare insatser desto större chans till lyckad rehabilitering. Av erfarenhet vet man att arbetet i sig är en mycket stark rehabiliterande faktor för missbrukare.

- Dokumentera alltid försämrad arbetsprestation, frånvaro och tillsägelser. Denna skall ligga till stöd för kommande samtal med medarbetaren i fråga. I möjligaste mån ska dokumentationen undertecknas av både chef och medarbetare för påvisat samförstånd mellan de båda. En bra dokumentation är också viktig om arbetsgivaren senare måste ta till arbetsrättsliga åtgärder.
- Håll personliga samtal med den anställde. Målsättningen med samtalen är att hjälpa, få den anställde att inse att han/hon har problem och motivera till sökande av hjälp via kommunens företagshälsovård.
- Informera medarbetaren om att han/hon har rätt till en facklig representant eller någon annan stödperson, han eller hon har förtroende för. Det är viktigt att den fackliga organisationen är delaktig i processen så tidigt som möjligt.



- Chefen ska under samtalet klargöra för den anställda att arbetsgivaren inte accepterar att han/hon är påverkad i arbetet och att nykterhet och drogfrihet är en förutsättning för fortsatt anställning. Informera honom/henne om personalansvarigs/chefs skyldigheter.
- Genomför en rehabiliteringsutredning tillsammans med den anställda och upprätta ett behandlingskontrakt. Företagshälsovården kan bistå vid upprättandet av kontraktet. Facklig organisation bör finnas med i dialogen och även underteckna kontraktet.
- Medarbetare som inte medverkar vid upprättande av kontrakt eller låter bli att uppfylla det som står i kontraktet bedöms som icke medverkande i rehabiliteringsprocessen.
- Planera uppföljningssamtal och var uppmärksam mot den anställda i fortsättningen, både med tanke på arbetsprestation och frånvaro.
- Visa intresse och engagemang i processen så finns det stora chanser till en god rehabilitering och återkomst till arbete för medarbetaren.

Sekretess

Vid all hantering av känsliga personalfrågor är det viktigt med tystnadsplikt och sekretess, för att skydda medarbetaren. Uppgifter kan röjas endast om det står klart att den som uppgiften berör eller dennes närstående inte blir lidande av det (offentlighets- och sekretesslagen 7 kap, § 11). Grundregeln är att begränsa personkretsen i ett missbruksärende. Samtal och rådfrågningar hos relevanta instanser kan göras utan att nämna namn eller något annat som kan avslöja en identitet. Det finns också möjlighet att med medarbetarens tillstånd lätta på sekretessen för att nå en mer framgång i rehabiliteringsprocessen.

Vid kännedom om missbruk

Gör klart vilka krav kommunen ställer och vad som förväntas av medarbetaren i arbetet. Se till att medarbetaren söker hjälp hos läkare, Företagshälsovård, kommunens Beroende-mottagning eller liknande. Förmedla kontakten och boka en tid. Kom överens om en tid för uppföljningssamtal vilket ska äga rum inom två månader. Ta kontakt med medarbetaren om denne uteblir från arbetet utan att meddela. Dokumentera ert samtal enligt ovan.



Vid påverkan av droger under arbetstid

Se till att medarbetaren på ett säkert sätt kommer hem till sin bostad med uppmaningen att återkomma opåverkad/nykter nästa dag. Följande dag (eller så snart chef finns tillgänglig) ska ett personligt samtal hållas med medarbetaren. Samtalet ska genomföras även om medarbetaren sjukanmäler sig. Förutom närmsta chef bör facklig representant närvara. Medarbetaren har även rätt att ta med sig annan stödperson om han/hon så önskar.

Uppstår oenighet om huruvida onykterhet eller annan drogpåverkan föreligger, ska medarbetaren erbjudas tillfälle att styrka sin drogfrihet genom alkohol- eller drogtest. Om medarbetaren inte vill genomgå test har personalansvarig ändå befogenhet att vidta nödvändiga åtgärder. Facklig företrädare ska informeras snarast möjligt.

Övrigt

- Kontakta polis om medarbetaren uppträder våldsamt och/eller du inte kan förhindra att denne framför exempelvis ett fordon eller en maskin.
- Informera din närmaste chef, personalfunktionen samt den fackliga representanten om dina åtgärder.
- Om så behövs, ställ krav om läkarundersökning, och sist men inte minst, följ alltid upp samtalen och åtgärderna.

Upprepade förseelser

Fortsätt att dokumentera vad som har gjorts och vilka åtgärder som vidtagits. Denna dokumentation utgör sedan underlag för ett nytt samtal. Överväg att beordra läkarundersökning och eventuell avstängning eller omplacering, om bättring inte sker.

Försök tillsammans med Företagshälsovård, Beroendemottagningen eller annan expert-resurs bedöma om medarbetaren är i behov av vård eller behandling i någon form, för att bli kvitt sitt beroende.

Ge en skriftlig rapport till din närmaste chef om vad som inträffat och vad som har gjorts.

Följ upp med regelbundna samtal där närmsta chef, personalfunktionen och den fackliga representanten är med.



Om missbruket bedöms utgöra en fara för medarbetaren själv, arbetskamrater eller tredje man, görs en avstängning till dess att ärendet är utrett. En avstängning är ett stort ingrepp i medarbetarens frihet, så ta stöd av personalfunktionen i den formella hanteringen.

Vid förbättrad arbetsinsats

- Fortsätt uppföljningsarbetet under en tid efter återkomst till arbetet genom nya samtal och upprepar förslag/direktiv om lämplig hjälpinsats.
- Var uppmuntrande och visa personligt intresse för hur medarbetaren har det.

Arbetsrätt och missbruk

Följande punkter är reglerade i arbetsrättslig lagstiftning och/eller kollektivavtal:

- Arbetstagaren skall lämna de upplysningar som behövs för att klarlägga hans behov av rehabilitering och efter bästa förmåga aktivt medverka i rehabiliteringen. *Lag (1991:1040)*. (4 § Lagen om allmän försäkring).
- Om arbetstagaren inte medverkar i sin rehabiliteringsprocess eller på något annat sätt uppbringar giltigt skäl för uppsägning, sker detta enligt LAS, 7 §. Enligt lagen om anställningsskydd (LAS 18 §) kan en arbetstagare sägas upp från sin anställning då saklig grund föreligger. Saklig grund kan vara personliga förhållanden såsom olovlig frånvaro, misskötsamhet. Det anses vara av allvarlig misskötsamhet att komma påverkade, berusad eller med ett bakrus till arbetet.
- Disciplinära åtgärder kan ske i form av skriftlig varning, vid svårare eller upprepade förseelser (AB 05 § 11).
- Omplacering kan genomföras då situationen så kräver (AB 05, 6 §).
- Läkareundersökning kan beordras av arbetsgivaren om det råder oklarhet angående arbets-tagarens förmåga att tjänstgöra. Om vederbörande vägrar, kan personen avstängas från fortsatt tjänstgöring (AB 05, 9§).



- Personalansvarig chef kan kräva läkarintyg från första dagen, om denne anser det befogat (AB 05, 28 §).
- Avstängningen är en temporär åtgärd som bör användas under så få dagar som möjligt (AB 05, 10 §).