



Tibro kommuns drogpolicy

Syfte

Drogpolicyn ska bidra till en god arbetsmiljö genom ett förebyggande arbetssätt.

Mål

Genom att ha ett ansvarsfullt arbetssätt ska drogfria arbetsplatser skapas och utslagning från arbetslivet förhindras.

INNEHÅLLSFÖRTECKNING

INLEDNING.....	3
TIBRO KOMMUNS POLICY OM DROGER PÅ ARBETSPLATSER.....	4
ANSVAR	5
<i>Chefs/arbetsledares ansvar</i>	5
<i>Den enskilde medarbetaren</i>	5
<i>Missbrukaren</i>	5
<i>De fackliga organisationerna</i>	5
HUR DU KAN UPPTÄCKA MISSBRUK.....	6
<i>Alkohol</i>	6
<i>Läkemedel</i>	7
CHEFENS ROLL VID MISSTANKE OM MISSBRUK	8
<i>Det första samtalet</i>	8
<i>Följande samtal</i>	8
NÄR MEDARBETAREN ÄR PÅVERKAD I ARBETET	10
<i>Vad du ska göra</i>	10
OM BROTT BEGÅS I TJÄNSTEN	12
KAMRATSTÖD	13
ÄR DU EN "MÖJLIGGÖRARE"?	13
ARBETSRÄTTSLIGA ASPEKTER AV MISSBRUK	14
<i>Personlig integritet</i>	14
<i>Arbetsmiljölagen</i>	14
<i>Sjukintyg första dagen</i>	14
<i>Avstängning</i>	14
<i>Uppsägning</i>	14
<i>Avsked</i>	15
<i>Fackliga överläggningar</i>	15
<i>Dokumentation</i>	15
BILAGA	16
<i>Exempel på innehåll i behandlingsöverenskommelse</i>	16

INLEDNING

En drogfri arbetsplats är en förutsättning för att de tjänster som kommun utför är av så hög kvalitet att kommuninvånarnas förtroende bibehålls.

Det finns all anledning att vara uppmärksam på drogproblemen i arbetslivet. Statistik visar att så många som var tionde invånare i Sverige har allvarliga problem med alkoholberoende. Ännu flera har begynnande problem och har ett ”riskbruks”-beteende.

Majoriteten av kommunens anställda är kvinnor. Kvinnors förhållande till alkohol har av tradition varit annorlunda; kvinnor har inte druckit lika mycket eller lika ofta som män och det har varit (och är fortfarande) mer ”socialt skamligt” om en kvinna har alkoholproblem. Idag liknar kvinnors alkoholvanor allt mer männens, även om valet av dryck fortfarande skiljer sig åt.

Det är förenklat att prata om människor med drogproblem som ”dom” och att ”vi” som har ett arbete inte har problem. De allra flesta med missbruk och ”riskbruk” har ordnade förhållanden med familj och arbete osv. Det betyder – statistiskt sett – att Tibro kommun har flera anställda med missbruks- och riskbruksproblem.

Samhällets kostnader för alkohol och andra droger är stora. Man räknar med att en helt vanlig arbetsplats har kostnader för bara alkohol som motsvarar mellan 2 och 3 % av den totala lönesumman.

En tidig upptäckt och intervention minskar behovet av insatser och får också större effekt. Hur vi agerar på arbetsplatserna när våra arbetskamrater har problem är alltså av avgörande betydelse för möjligheterna att undgå att hamna i missbruk.

TIBRO KOMMUNS POLICY OM DROGER PÅ ARBETSPLATSER

Tibro kommuns grundläggande syn är att droger och arbete inte hör ihop.

Ingen tillåts att vistas påverkad på arbetet. Den som är påverkad på arbetet ska avvisas och löneavdrag ska alltid göras. Medarbetaren ska hjälpas till att ta itu med sina drogproblem. Alla anställda som är påverkade på arbetet ska besöka företagshälsovården för provtagning och samtal och därefter erbjudas vård eller hjälp att söka lämplig behandling.

Tibro kommun ska vara en drogfri arbetsplats. Inga vinlotterier eller dylikt får förekomma. Vid personalfester mm ska alltid alkoholfria alternativ finnas. All representation i kommunen ska vara alkoholfri, dvs endast lättöl får förekomma.

All icke-medicinsk användning av narkotika är missbruk. Påverkan på viktiga psykiska funktioner kan kvarstå under lång tid och därför kräver Tibro kommun av alla sina anställda att man ska avstå från att använda narkotika såväl på arbetstid som fritid. Innehav och försäljning av narkotiska preparat på arbetsplatsen kommer att polisanmälas.

Ingen anställd riskerar att bli av med sin anställning så länge han eller hon aktivt arbetar för att bli av med sina drogproblem. Den anställde kan dock tillfälligt bli placerad på andra arbetsuppgifter pga sitt missbruk. Behandling och/eller stöd ska ges till den anställde. Om den anställde vägrar att genomgå behandling eller missbruket fortsätter så att det påverkar arbetet, kommer arbetsrättsliga åtgärder att övervägas. Likaså kommer arbetsrättsliga åtgärder att övervägas om missbruket leder till att den anställde begår brott eller uppträder på olämpligt sätt i tjänsten.

Tibro kommuns grundläggande policy om droger och beroende är tillämplig även på andra beroenden, t ex spelberoende.

ANSVAR

Chefs/arbetsledares ansvar

Chefen ska omedelbart vid misstanke om missbruk ingripa och vidta åtgärder.

Varje chef/arbetsledare har en allmän skyldighet att se till att den verksamhet man ansvarar för fungerar på ett bra sätt och att personalen har så bra arbetsmiljöförhållanden som möjligt. Därför är chefen den person som i första hand ska reagera och agera om någon av medarbetarna betar sig avvikande, oavsett orsaken.

En chef har påverkar alltid (ibland omedvetet) de normer, attityder och värderingar som finns i en arbetsgrupp. Det gäller även förhållandet till alkohol och andra droger på arbetsplatsen. Tibro kommuns chefer ska vara stilbildande och agera enligt Tibro kommuns drogpolicy på sin arbetsplats.

Den enskilde medarbetaren

Alla har ett moraliskt ansvar att reagera om en medmänniska far illa. Att anmäla misstankar om missbruk hos en arbetskamrat är inte att ”skvallra”, utan är ett sätt att visa att man bryr sig. Anmälan ska göras till närmaste chef.

Medarbetare i Tibro kommun ska följa de regler om alkohol och andra droger som finns på arbetsplatsen.

Missbrukaren

Medarbetare med missbruk eller ”riskbruk” ansvarar för den egna rehabiliteringen av missbruket och för sitt agerande i övrigt. Medarbetaren ska följa de överenskommelser som görs med arbetsgivaren.

De fackliga organisationerna

De fackliga organisationerna ska verka för att medlemmar följer Tibro kommuns drogpolicy.

Hur du kan upptäcka missbruk

Alkohol

Ju tidigare ett alkoholberoende kan upptäckas desto lättare är det att komma tillrätta med det. Det är långt fler som har ett ”riskbruk” av alkohol än som har ett regelrätt missbruk. Om ett beroende upptäcks tidigt, är det lättare att sätta in rätt åtgärder för att förhindra att beroendet utvecklas till ett missbruk. När alkoholkonsumtionen påverkar arbetet måste du som är chef agera direkt och erbjuda ditt och kommunens stöd för att medarbetaren ska kunna komma tillrätta med sina problem.

Det kan många gånger vara svårt att sätta fingret på vad som är fel, men några tecken som **kan** tyda på alkoholproblem är t ex

- ryckig och ojämn arbetsinsats
- koncentrationssvårigheter
- sämre resultat än normalt
- ojämnt humör
- osäkerhet
- mycket småkrämpor
- undvikande av arbetskamrater och tendenser till att isolera sig
- glömska
- ovanliga förklaringar till frånvaro och missar
- arbetskamrater skyler över problem mm

Det ovanstående måste inte betyda att medarbetaren har just alkoholproblem, men det är sammantaget är det starka signaler om att något är fel och att du som är chef måste vara särskilt uppmärksam. Om du dessutom kan se följande, kan man nästan inte utesluta någon form av alkoholproblem

- många olycksfall eller tillbud
- misskötsel av arbetstider
- begär semester och kompledighet i efterskott eller med kort varsel
- hög korttidsfrånvaro
- samarbetssvårigheter
- luktar starkt av halstabletter, rakvatten eller parfym
- arbetskamrater börjar reagera med irritation
- gör sig oumbärlig på arbetsplatsen och har det bästa resultatet för att undvika varje form av kritik

Alkoholproblem går inte längre att blunda för när medarbetaren

- kommer bakfull eller påverkad till arbetet
- ”gör bort sig” på fester och resor i arbetet
- dricker på arbetstid
- skryter om att kunna tåla mycket alkohol
- struntar i utseende och hygien
- begär lån och förskott på lön
- ofta är sjukskriven vid löneutbetalning och större helger
- har konstant dåligt humör mm

Det man framförallt ska vara uppmärksam på är **förändringar** i den enskildes beteende.

Det är viktigt att komma ihåg att ovanstående **kan** vara signaler på andra problem, men du som är chef måste ta ett samtal med din medarbetare om beteendet, därför att det påverkar arbetsmiljön på arbetsplatsen.

Läkemedel

Läkemedelsberoende är oftast svårare att upptäcka. Missbruk av tabletter luktar inte, ger inte röda ögon eller raglande gång. Förändringar i den enskildes beteende kan vara orsakade av läkemedelsberoende och man ska vara uppmärksam om medarbetaren visar

- tilltagande ointresse för arbetet och arbetskamraterna
- svårigheter att koncentrera sig och minnas
- ökad lynnighet
- tendens till misstänksamhet
- ökad känslighet för ljus och ljud
- trötthet och andra symptom som leder till ökad sjukfrånvaro
- en tendens att dra sig undan arbetskamrater vid kafferaster o dyl

Bensodiazepiner ger liksom alkohol nedsatt reaktionsförmåga.

Andra signaler på läkemedels- eller narkotikamissbruk kan du hitta om du söker på www.alna.se

Chefens roll vid misstanke om missbruk

Om du börjar få misstankar om att en medarbetare har missbruksproblem, är dina misstankar sannolikt riktiga.

Du som är ansvarig chef kan inte inte tveka att agera. Ta itu med problemet genast! Misstankar om alkohol- eller drogproblem ska alltid leda till samtal med medarbetaren. Ansvaret för att det sker är ditt eftersom du är närmaste chef.

Det första samtalet

De flesta missbrukare har mer eller mindre starka försvarsmekanismer, som t ex kraftfullt förnekande, bortförklaringar, aggressivitet, vägran att gå på behandling. Ta kontakt med personalenheten, företagshälsovården eller Vuxenenheten, som är kommunens alkohol- och narkotikaenhet, för att skaffa dig mer kunskap innan samtalet.

- Planera samtalet noga. Bestäm ett datum, helst på eftermiddagen, och se till att ni kan vara ostörda.
- Klargör noga syftet med samtalet
- Tala i klartext – gör inga omskrivningar av problemet
- Peka på konkreta händelser och situationer
- Markera din skyldighet som chef att ingripa
- Var konkret om vilka felaktigheterna är
- Diskutera vad som kan ha orsakat den försämrade arbetsprestationen
- Ge även positiva omdömen
- Lyssna även till det som inte blir sagt (kroppspråk mm)
- Dra inga förhastade slutsatser
- Var ärlig
- Dokumentera samtalet med anteckningar

Du måste i samtalet göra klart för medarbetaren att situationen måste förändras och på vilket sätt. Erbjud stöd och hjälp. Bestäm ett datum för uppföljning och informera medarbetaren om att han eller hon kan ta med en facklig företrädare som stöd.

Följande samtal

Medarbetaren ska informeras om möjligheten att ta med en facklig företrädare som stöd vid samtalet.

Om medarbetaren inte har förbättrat sitt beteende måste allvaret i det markeras. Den försämrade arbetsprestationen är utgångspunkten för samtalet.

- Tänk noga igenom syftet med samtalet – avsikten är att få till stånd en bättre ordning och en bättre arbetsprestation
- Följ upp tidigare samtal
- Visa på nya dokumenterade situationer där medarbetaren har misskött sig
- Konfrontera medarbetaren med problemet och dess konsekvenser för arbetet
- Lyssna på invändningar och bortförklaringar, men acceptera dem inte okritiskt. Du som är chef är ansvarig för verksamheten och förväntar dig specifika arbetsresultat som medarbetaren ska uppnå
- Ha alltid det hopsamlade dokumentet framför dig vid samtalet med medarbetaren. Du blir säkrare och blir inte lika lätt bortpratad.
- Tala tydligt om vilka dina förväntningar på medarbetaren är
- Håll fast vid att det är medarbetarens eget ansvar att göra något åt sin arbetsprestation
- Informera om att det finns möjlighet att söka hjälp hos företags- hälsovården eller annan stödorganisation som medarbetaren väljer
- Erbjud ditt stöd under tiden medarbetaren arbetar med sina missbruksproblem
- Bestäm tid för ett nytt samtal
- Dokumentera samtalet med anteckningar som medarbetaren ska godkänna

När medarbetaren är påverkad i arbetet

Droger och arbete hör inte ihop. Det är inte acceptabelt att alkoholbruk på fritiden får påverka säkerheten, trivseln och effektiviteten i arbetet. Effekterna av alkohol och andra droger kan sitta i länge efter själva ruset. Det är inte tillåtet att vara påverkad under arbetstid. En alkohol/drogpåverkad person utgör en betydande säkerhetsrisk för sig själv och sin omgivning och ska omedelbart avvisas från arbetsplatsen. Rådgör gärna med din chef, personalenheten, någon kollega eller företagshälsovården.

Det är ditt ansvar som chef att åtgärda problemsituationer på arbetsplatsen.

Vad du ska göra

1. Medarbetaren följs hem och löneavdrag görs. Ev kontaktas anhöriga och informeras om vad som har hänt.

Arbetsledaren ansvarar för att medarbetaren följs hem, antingen genom att göra det själv eller genom en arbetskamrat gör det.

Om medarbetaren nekar till att vara påverkad, ska han eller hon erbjudas möjlighet att styrka sin nykterhet med ett test på företagshälsovården. Om medarbetare nekar att göra ett test, gäller närmaste chefs bedömning. Ta gärna stöd av en kollega eller medarbetarens fackliga företrädare.

Frånvaron rapporteras på vanligt sätt och löneavdrag görs. Medarbetarens fackliga företrädare ska informeras om det som hänt.

2. Uppmana medarbetaren att infinna sig opåverkad på arbetsplatsen nästa dag. Informera om att ett personligt samtal kommer att hållas när medarbetaren har nyktrat till.
3. Genomför samtal med medarbetaren nästa dag eller när han eller hon har nyktrat till.

Under samtalet ska du göra klart för medarbetaren att man har en skyldighet att vara nykter under arbetstid. En skriftlig erinran om denna skyldighet är lämplig att ges till medarbetaren. Ev väsentlig delegation tas skriftligen ifrån medarbetaren. Ev tillfällig placering till andra arbetsuppgifter görs.

Under samtalet ska också göras klart för medarbetaren att nykterhet och att man tar itu med att bli av med sitt missbruk är avgörande för om man kan behålla sin anställning.

Medarbetaren ska erbjudas vård alt hjälp att söka lämplig behandling. Besök på företagshälsovården ska vara bokad i förväg, så att du direkt efter samtalet kan följa medarbetaren dit. Provtagning ska ske för att man ska se vilken typ av missbruk det handlar om. Enligt rättspraxis är den personliga integriteten viktig, men det är ännu viktigare att skydda 3:e man, dvs vårdtagare, elever, arbetskamrater kommuninvånare osv.

4. Provresultatet visar vilket typ av missbruk det handlar om och är avgörande för hur ärendet hanteras i fortsättningen.

Skriv en behandlingsöverenskommelse med medarbetaren (se bilaga). I överenskommelsen ska framgå vilken behandling Tibro kommun kräver för att anställningen ska kunna fortsätta. Behandlingen kan ske hos företagshälsovården, kommunens egen alkohol- och narkotikaenhet (Vuxenenheten) eller annan vårdgivare eller stödorganisation som medarbetaren väljer.

I första hand ska alltid behandlingsformer väljas som gör det möjligt för medarbetaren att fortsätta vara kvar på arbetsplatsen, eftersom detta anses ha en rehabiliterande effekt i sig. Tibro kommun kan i vissa fall komma att kräva att den anställde genomgår vård på behandlingshem och då ska detta framgå av behandlingsöverenskommelsen. Tibro kommun åtar sig i dessa fall att bekosta vistelsen på behandlingshem helt eller delvis. Rådgör **alltid** med förvaltningschef och personalstrateg.

Om medarbetaren bryter gjorda överenskommelser ska övervägas om anställningen ska fortsätta.

5. Stödkamrat på arbetsplatsen ska utses. Denna person bör vara någon som missbrukaren har förtroende för och som känner missbrukaren väl.
6. Följ upp det första samtalet med ytterligare samtal om hur medarbetaren har lyckats ta itu med sitt missbruk och om hur arbetssituationen har påverkats. Kom ihåg att ta upp även de positiva sakerna i arbetsprestationen!

Det är viktigt att du inte tar på dig ansvaret för att lösa medarbetarens problem. Det är alltid medarbetarens eget ansvar att lösa sina egna problem. Din uppgift är att stötta och hjälpa i den processen.

Din uppgift är också att klart markera gränserna för vad som är ett acceptabelt beteende på arbetsplatsen. Gör du inte det, riskerar du att bli en ”möjliggörare” av missbruket.

Du ska inte heller moralisera eller ställa diagnos. Tänk på medarbetarens integritet när arbetskamraterna informeras om ev fråntagen delegation och andra arbetsuppgifter. Ge dig inte in i diskussion med medarbetaren för att bevisa att han eller hon har missbruksproblem; din uppgift är att prata om arbetsprestationen.

Tänk på att det är viktigt att informera den fackliga företrädaren och att det för det mesta är en fördel att ha med denne vid de samtal du har med din medarbetare.

Om brott begås i tjänsten

Försäljning och innehav av narkotiska preparat under arbetstid ska alltid polisanmälas.

Vi annat brott i tjänsten ska polis tillkallas om det är befogat, t ex vid stöld, misshandel eller rattonykterhet.

Enligt kollektivavtalet AB finns möjlighet att stänga av en anställd vid allvarlig försummelse i tjänsten. Innan detta görs ska **alltid** personalenheten kontaktas.

Kamratstöd

Att som arbetskamrat inte göra något alls när någon har missbruksproblem kan leda till att missbruket förvärras. Om du hjälper till att dölja problemen innebär det att du faktiskt möjliggör fortsatt missbruk. Som medmänniska ska du reagera och markera gränser. Som arbetskamrat jobbar du nära den som har problem och de bästa möjligheterna att upptäcka problem på ett tidigt stadium. Ju tidigare vård och behandling kan påbörjas, ju större är sannolikheten att din arbetskamrat kan bli av med sitt missbruk.

För den som missbrukar är det viktigt att omgivningen reagerar och agerar. Du bör uppmärksamma din chef på problemet. Det är inte att "skvallra". Det handlar om din och andras säkerhet på arbetet. **Att ställa krav är att bry sig!**

Det är bra om en stödkamrat utses när en missbrukande arbetskamrat börjar ta itu med sina problem. Stödkamrat bör vara en person som klarar av att stötta och markera gränser, som känner missbrukaren väl och som denne har förtroende för.

Är du en "möjliggörare"?

Det vanliga beteendet för oss när vi först börjar misstänka att en arbetskamrat har problem är att försöka skydda denne mot upptäckt. Om vi inte tvingar missbrukaren att inse konsekvenserna av sitt beteende, kommer vi att möjliggöra att han eller hon fortsätter att utveckla sitt missbruk. Missbrukaren behöver inte ta ansvar för sitt missbruk eller sitt beteende. Så länge vi möjliggör missbruket kommer det inte att finnas någon motivation att söka vård och behandling.

Några exempel på vad "möjliggörare" gör:

- döljer missbruket för arbetsledare t ex genom att själv utföra missbrukarens arbetsuppgifter
- hittar ursäkter för missbrukarens beteende
- sänker kraven för arbetsinsats och för uppträdande i arbetslaget
- lånar ut pengar eller betalar räkningar
- dricker tillsammans

Arbetsrättsliga aspekter av missbruk

Personlig integritet

Den personliga integriteten har ett starkt skydd i svensk lagstiftning. Omfattningen av den har prövats i domstol de senaste åren och rättsläget är så att integriteten är viktigare för 3:e man. 3:e man måste skyddas och det kan ske på bekostnad av missbrukarens personliga integritet.

3:e man är för oss i kommunen elever, vårdtagare, boende, allmänheten osv.

Arbetsmiljölagen

Arbetsgivarens skyldigheter enligt arbetsmiljölagen att skapa en så god arbetsmiljö som möjligt är stora. En person med missbruksproblem är en säkerhetsrisk och skapar otrivsel omkring sig. Arbetsgivaren, dvs kommunens chefer, måste agera för att eliminera risker i arbetet – både för missbrukaren och hans eller hennes arbetskamrater.

Sjukintyg första dagen

Alla anställda är skyldiga att lämna sjukintyg från 8:e sjukdagen. Om det finns skäl för det (och det finns det när man hanterar missbruksproblem!) kan arbetsgivaren beögra läkarintyg från första sjukdagen. Kostnaden för sådant läkarintyg svara den anställde för, såvida inte arbetsgivaren anvisar särskild läkare.

Avstängning

Kollektivavtalet Allmänna Bestämmelser (AB) ger arbetsgivaren möjlighet att stänga av en anställd från tjänstgöring pga förseelse. Arbetstagaren ska, om man blir avstängd (dvs hemskickad) pga att man varit påverkad på arbetet, avstå samtliga löneförmåner för den tid man är avstängd.

Det är möjligt att avstänga en anställd även för annan allvarlig förseelse i tjänsten. Personalenheten ska **alltid** kontaktas innan det sker.

Uppsägning

Om hjälp- och stödåtgärder misslyckas eller om den anställde vägrar att medverka vid rehabilitering av sitt eget missbruk, kan arbetsrättsliga åtgärder komma att vidtas av arbetsgivaren.

All uppsägning från arbetsgivarens sida ska vara sakligt grundad. Skyldighet att undersöka omplaceringsmöjligheter finns alltid. Uppsägningen för inte grundas enbart på sådant som arbetsgivaren har känt till i mer än två månader.

Avsked

För avsked krävs att arbetstagaren grovt har åsidosatt sina skyldigheter mot arbetsgivaren. Även för avsked gäller att det inte får grundas enbart på sådant som arbetsgivaren har känt till i mer än två månader.

Fackliga överläggningar

De flesta arbetsrättsliga åtgärder kräver överläggningar med den fackliga organisation där den anställde är medlem. Innan beslut om arbetsrättsliga åtgärder fattas, måste du som är chef ta kontakt med personalenheten.

Dokumentation

Dokumentation är av allra största betydelse när man hanterar en missbrukare. Du som är chef måste dokumentera och visa på händelser som beror på missbruket, medarbetarens försämrade arbetsprestation, vilka överenskommelser ni har gjort, vad du som chef har sagt och hur du har agerat osv.

Bilaga

De som har erfarenhet att arbeta med missbruksproblematik är eniga om att det är viktigt att agera tidigt, vara tydlig, sätta gränser och ställa krav. Därför är det i de flesta fall en bra metod att göra en behandlingsöverenskommelse med den som missbrukar.

Exempel på innehåll i behandlingsöverenskommelse

I en behandlingsöverenskommelse ska framgå vilka som har gjort den och när.

Exempel på vad den anställde förbinder sig att göra:

- starta Antabusbehandling/annat fr o m datum (om detta är aktuellt ska även framgå vem som delar ut medicinen)
- lämna läkarintyg första sjukdagen
- söka semester, kompledighet eller annan ledighet i god tid (ska framgå vad som menas med ”i god tid”)
- varje vecka besöka AA-möten eller Vuxenenheten, som är Tibro kommuns alkohol- och narkotikaenhet, och visa intyg på regelbunden kontakt
- vid misstanke om alkohol/drogpåverkan genomföra test på företagshälsovården

Chefen förbinder sig att:

- stödja den anställde i dennes ansträngningar för ett drogfritt liv
- under tiden som den anställde deltar i rehabilitering ha minst ett samtal i månaden med den anställde för att diskutera arbetssituationen och hur rehabiliteringen fortlöper
- vid oanmäld frånvaro och ingen kontakt via telefon går att få, åka hem till medarbetarens bostad för samtal

I överenskommelsen ska också framgå:

- Vem som står för ev kostnader för ev behandlingshem eller liknande.
- Vem som ansvarar för planering för återgång i arbetet
- Att den anställde är införstådd med att om han eller hon bryter överenskommelsen, så kommer Tibro kommun att pröva omplacering eller bryta anställningsförhållandet