

2009-04-02

## Alkohol och droger – riktlinjer

Karlshamns kommun har cirka 2600 tillsvidareanställda. Av dessa är drygt 2200 kvinnor och drygt 400 män. I Sverige beräknas cirka 13 % av den manliga befolkningen och 6 % av den kvinnliga befolkningen ha uttalade problem med alkohol och/eller droger. Omsatt till personalen i Karlshamns kommun handlar det om cirka 140 kvinnor och 60 män. Dessa siffror stämmer väl överens med det som framkom vid AFA försäkrings arbetsmiljö- och medarbetarenkät som genomförts i Karlshamns kommun 2005-2007.

### I Karlshamns kommun gäller att:

- Samtliga arbetsplatser ska vara alkohol- och drogfria
- Det är alltid misskötsel att vara alkohol- eller drogpåverkad under arbetstid
- I de fall arbetstagaren önskar behandling står Karlshamns kommun för kostnaderna

### Vad säger arbetsmiljölagen?

Enligt arbetsmiljölagen har alla ett ansvar för arbetsmiljön. I arbetsmiljölagen regleras arbetsgivarens skyldighet att i samverkan med de lokala fackliga organisationerna förebygga fysisk och psykisk ohälsa. Långvarig högkonsumtion som kan leda till missbruk påverkar arbetsmiljön både för den enskilde och för arbetskamraterna. Arbetet kring dessa frågor följer arbetsmiljölagens intentioner och kan sammanfattas i:

- Förebyggande arbete mot alkohol och andra drogproblem på arbetsplatsen.
- Tidigt stöd och hjälpinsatser när någon inte fungerar på arbetet, t ex på grund av alkohol- och andra drogproblem.
- Rehabilitering till anställda med missbruksproblem.

### **Tidiga signaler på missbruk**

Personer med missbruksproblem uppvisar ofta ett förändrat beteende mot hur han/hon brukade uppträda. Exempel på förändringar är:

- Prestationsförsämringar
- Misstag i arbetet
- Koncentrationssvårigheter
- Svårigheter att passa tider. Kommer sent, går tidigt.
- Upprepad korttidsfrånvaro
- Irritation, instabilt humör
- Ursäktar sig, har bortförklaringar
- Isolerar sig, drar sig undan sina arbetskamrater
- Är ofta bakfull, luktar alkohol
- Tar ut semesterdagar och ledighet utan förvarning
- Blir berusad på personalfester, kurser, tjänsteresor etc.

Förändringarna kan naturligtvis bero på andra orsaker än missbruksproblem, men det är ändå viktigt för chefen att uppmärksamma och ställa frågor kring förändringarna i ett samtal. Det kan i första hand vara arbetskamrater som uppmärksammar förändringarna, det är då viktigt att vidarebefordra denna information till chefen.

### **Arbetstagares ansvar**

Du har som arbetstagare ansvar för att omgående signalera till din chef om du misstänker att en arbetskamrat är alkohol- eller drogpåverkad under arbetstid. För att upptäcka problem tidigt är det också viktigt att du som arbetstagare förmedlar upplevt förändrat beteende hos en arbetskamrat till chefen. Du ska alltså aldrig försöka skydda och därmed möjliggöra en arbetskamrats fortsatta missbruk. Det kan många gånger kännas svårt att gå vidare med sina misstankar, man är kanske rädd att ha fel och gör därför ingenting alls. Det är dock alltid bättre att låta chefen få vetskap om misstankarna/det förändrade beteendet. Överlåt därefter till chefen att göra en egen bedömning.

### **Chefens ansvar**

Vid misstanke om missbruk ska chefen alltid ta kontakt med förvaltningens personalavdelning för att diskutera situationen. Om en arbetstagare är alkohol- eller drogpåverkad på arbetet ska han eller hon tillfälligt tas ur arbete av arbetsgivaren. Om det inträffar under måndag – fredag kl 8 -16 ska arbetsgivarrepresentanten följa med arbetstagaren till företagshälsovården för blåskontroll. Observera att detta endast kan ske på frivillig basis från arbetstagaren.

Arbetsgivarrepresentanten ansvarar för att arbetstagaren kommer hem på ett tryggt och säkert sätt. Eventuell disciplinpåföljd tas ställning till senare i samråd med förvaltningens personalavdelning. Facklig företrädare ska informeras innan avvisandet sker från arbetsplatsen eller snarast möjligt i efterhand. Arbetsgivaren stöder sitt agerande på Allmänna bestämmelser (AB).

*"Arbetstagare kan på grund av förseelse tillfälligt tas ur arbete av arbetsgivaren. För denna tid ska arbetstagaren avstå samtliga avlöningsförmåner, om inte arbetsgivaren av särskilda skäl medger att viss del av lönen får behållas." (AB § 10 Mom. 1)*

Om ordinarie chef ej är i tjänst eller anträffbar ska annan arbetsgivarrepresentant kontaktas. Detta kan t ex vara överordnad chef/förvaltningschef, person från förvaltningens personalavdelning eller centralt personalkontor. För de arbetsplatser som bedriver verksamhet under kvällar och helger ska rutiner finnas för hantering, det vill säga det ska vara tydligt vilka arbetsgivarrepresentanter man som arbetstagare kan kontakta. Det är viktigt att observera att avvisning av arbetstagare endast kan göras av arbetsgivare.

En avvisning från arbetsplatsen ska alltid efterföljas av ett samtal mellan chefen och arbetstagaren. Samtalet ska bokas in nästkommande arbetspass. Inför sådana samtal ska chefen samråda med förvaltningens personalavdelning.

### **Chefens samtal med arbetstagaren**

I samtal med arbetstagare som misstänks ha beroende/har uppträtt påverkad på arbetet, är det alltid en fördel om arbetstagarens fackliga företrädare medverkar. Upplys arbetstagaren om att han/hon alltid har möjlighet att ha med sådan företrädare eller annan stödperson.

Förklara för arbetstagaren att ett missbruk inte är ett privat problem utan ett problem som påverkar förhållandena på arbetsplatsen och även arbetskamraternas situation, vilket ger dig som chef både rättighet och skyldighet att försöka komma till rätta med problemet. Kräv en förändring av arbetsinsats och/eller andra förhållanden som du anser brister. Markera allvaret i händelsen. Ta reda på eventuellt behov av stöd eller hjälp hos medarbetaren.

Lita på dina egna upplevelser och vad du sett, hört och känt istället för att hänvisa till någon annan. Undvik att ge en diagnos och goda råd. Vid misstanke om missbruk är det extra viktigt att tydliggöra gällande regler för semesteruttag, frånvaro och arbetstider, detta för att inte underlätta fortsatt missbruk.

Planera alltid ett uppföljningssamtal, även om det skedda verkar ha varit en engångsföreteelse. Tala om att du vill se en förändring och att du kommer att observera personens prestation och/eller uppträdande, samt att du kommer att dokumentera och följa upp.

Minnesanteckningar ska alltid föras vid sådana här samtal för att det inte ska finnas några tvivel om vad som har diskuterats. Det är att föredra att arbetsgivare, arbetstagare och facklig företrädare skriver under minnesanteckningarna. Detta kommer man överens om från början.

### **Stöd till berörda arbetskamrater**

För att stötta arbetskamrater till arbetstagare med missbruksproblem har chefen ett ansvar att föra dialog med förvaltningens personalavdelning för att diskutera stödbehovet. Det är viktigt med en öppen dialog där respekten för varje enskild individ vidmakthålls. En arbetsplats som har en arbetstagare med missbruksproblem behöver ha ett gemensamt förhållningssätt för att motverka att missbruket möjliggörs. Ibland kan rädsla finnas för att en omtyckt kollega ska förlora arbetet om man agerar, men man hjälper aldrig genom att skydda personen.

### **Förebyggande åtgärder**

Varje chef ansvarar för att dessa riktlinjer är kända av arbetstagarna på arbetsplatsen. Detta görs lämpligen genom att gå igenom riktlinjerna vid arbetsplatsträffar samt initiera en diskussion kring hur man ska agera om någon uppträder berusat eller misstänks ha ett beroende.

### **Arbetsrättsliga åtgärder**

Arbetsgivaren tillämpar gällande lag och avtal och prövar sakliga skäl för:

- Avstängning
- Skriftlig varning
- Omplacering
- Uppsägning
- Avsked

De arbetsrättsliga åtgärderna regleras i Allmänna bestämmelser (AB) och i Lagen om anställningsskydd (LAS).

## Sekretesslagen

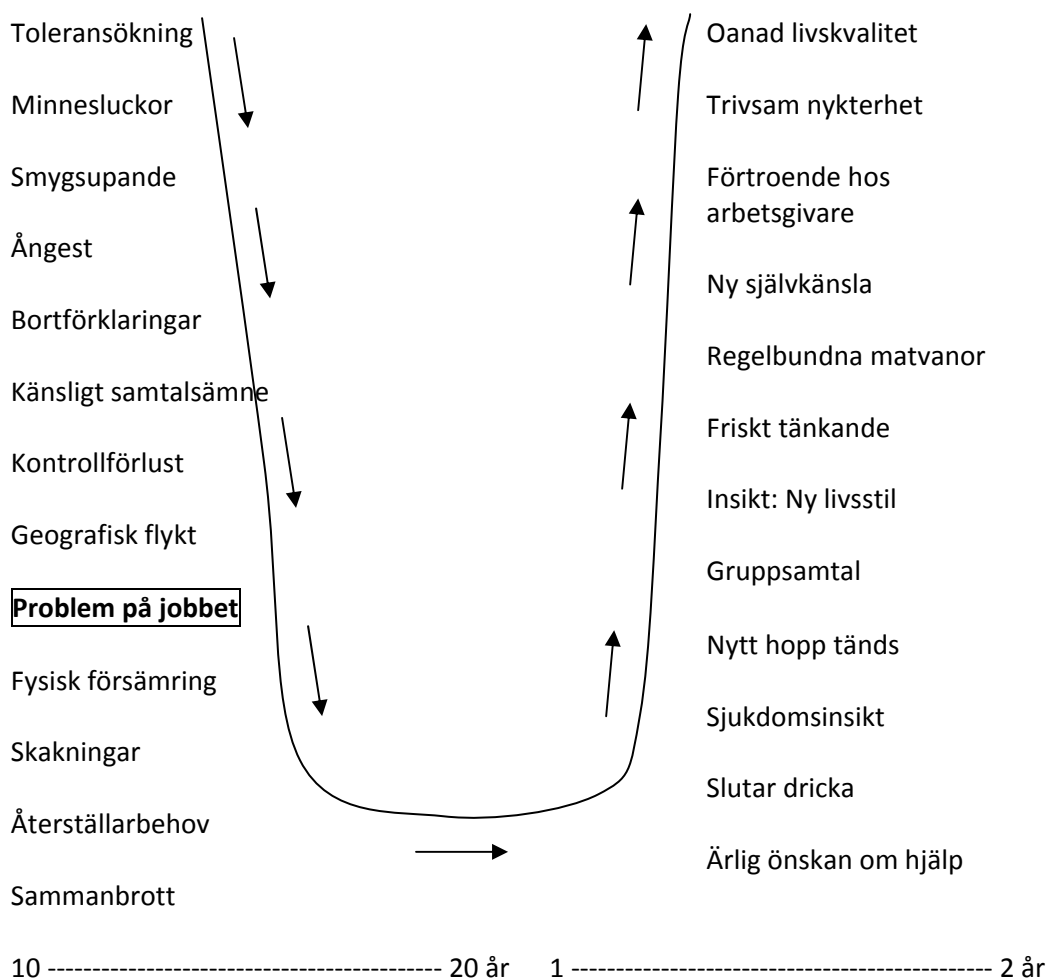
Uppgifter i rehabiliteringsärenden skyddas i sekretesslagen. Detta innebär att information som kan vara till skada för enskild person inte får spridas.

## Jellineks symtomkurva

När en arbetstagare uppträder alkohol- eller drogpåverkad på arbetet har problemen oftast funnits under en lång tid, vanligen runt tio år. Detta åskådliggörs i professor Jellineks symtomkurva (1939).

### Beteenden och symtom vid alkoholism/drogberoende

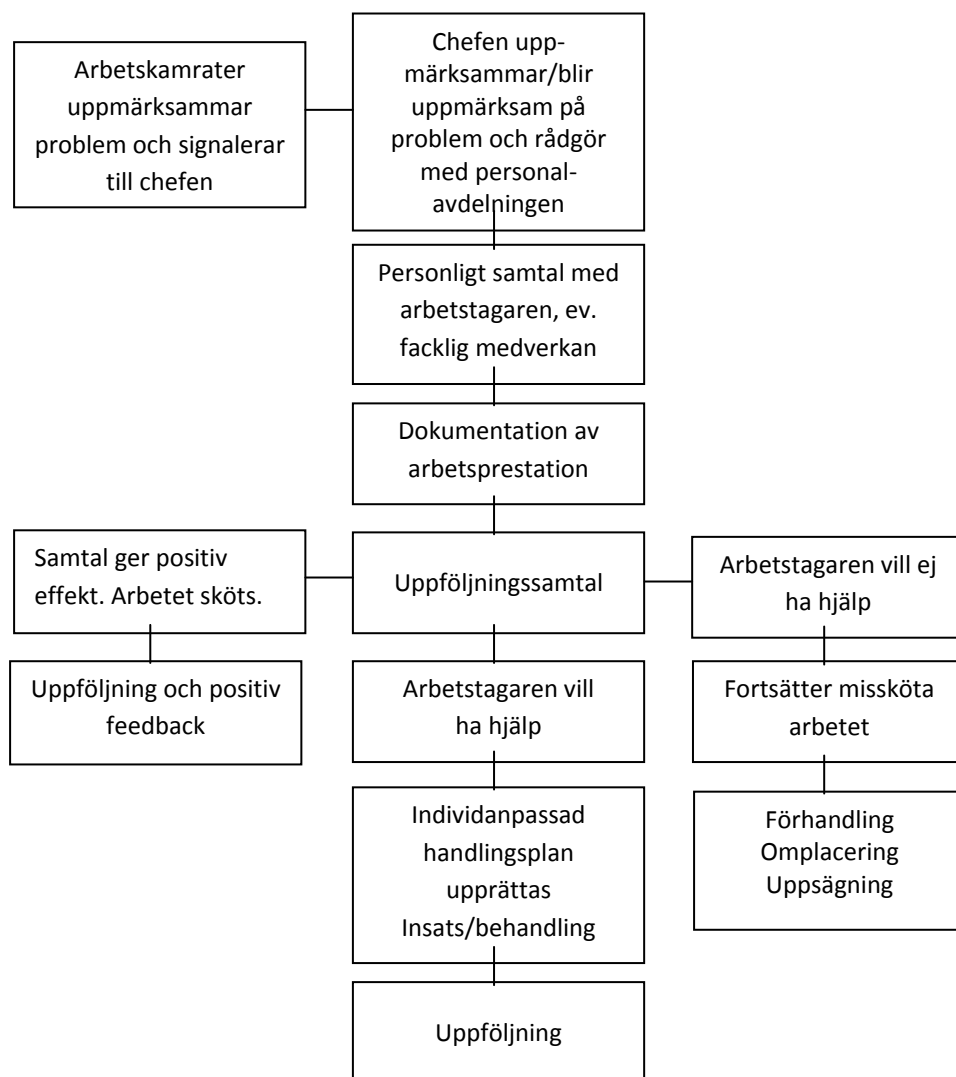
### Tillfrisknandet från alkoholism/drogberoende



## Hjälp på eget initiativ

Om du på eget initiativ vill ha hjälp med ditt beroende kan du kontakta din chef, förvaltningens personalavdelning eller företagshälsovård.

## Handlingsprogram vid missbruk



Här kan du hitta mer information:

[www.av.se](http://www.av.se)

[www.drogportalen.se](http://www.drogportalen.se)

[www.can.se](http://www.can.se)

Testa dina alkoholvanor på:

[www.alkoholprofilen.se](http://www.alkoholprofilen.se)

Kommunstyrelsen 2009-04-21, § 82

### Revidering av riktlinjer

*Dessa riktlinjer ska utvärderas och eventuellt revideras senast 2012-12-31.*

*Personalchefen ansvarar för genomförandet av detta.*