

Riktlinje alkohol och droger

Reglemente

Kommunala beslut som utöver kommunallag och andra författningar styr och reglerar kommunala verksamheter. Innefattar Nämndreglementen, Delegeringsordningar, Bolagsordningar, Ägardirektiv, Föreskrifter, Kommunala taxor och avgifter.

Policy

Anger principer och värdegrundsbaserat förhållningssätt och tjänar som vägledning inom det aktuella området.

Plan

Beskriver strategier för arbetet med utvecklingen av Värnamo som kommun, och utvecklingsarbete inom kommunens organisation.

Åtgärdsplan

Anger konkreta åtgärder, tidsramar och ansvar.

Riktlinje

Beskriver hur förvaltning bedriver den befintliga verksamheten, eller ett visst område, så att den bedrivs effektivt och med god kvalitet.

Fastställd av: Kommundirektör

Dokumentet gäller från: 2018-01-08

Dokumentet gäller för: Samtliga förvaltningar

Dokumentansvarig: HR-chef

Bakgrund

Värnamo kommun vill vara en attraktiv arbetsgivare som kännetecknas av en god arbetsmiljö och engagerade medarbetare. Alla medarbetare har rätt till en bra och säker arbetsmiljö. Medarbetare som brukar eller är påverkade av alkohol eller droger på arbetsplatsen utgör en arbetsmiljörisk både för sig själva och för sina arbetskamrater.

Som droger räknas alkohol, narkotika, dopningsklassade kemiska substanser och läkemedelsmissbruk. Det är inte tillåtet att använda narkotika, dopningsklassade kemiska substanser eller läkemedel som inte sker i ordinerat medicinskt syfte. Fortsättningsvis i riktlinjerna används samlingsbegreppet droger.

När det gäller tobak omfattas det inte av ovanstående definition utan här hänvisas till riktlinjer för tobaksanvändning.

Genom en levande diskussion bland medarbetare om bruk av alkohol och droger förebyggs missbruksproblematik. Erfarenheten visar att när misstanke finns att en medarbetare missbrukar har det ofta gått långt i missbruket. Chefer och arbetskamrater ska därför tidigt våga lägga sig i och bry sig om, då detta ökar möjligheten att framgångsrikt åtgärda missbruk.

Framgångsrika åtgärder mot missbruk kännetecknas av att vilja och våga bry sig. Arbetsgivaren har enligt Arbetsmiljölagen (AML) 3 kap. dessutom en skyldighet att ingripa. Även arbetstagaren är enligt AML skyldig att delta i arbetet med att skapa en god arbetsmiljö. Det krävs mod och agerande trots osäkerhet och konflikträdsla. Vad är det värsta som kan hända om någon blir arg? Det är viktigt med reflektion kring personlig integritet. För stor hänsyn till den personliga integriteten gör dock att många människor lämnas ensamma och övergivna med sina problem och svårigheter.

Syfte

Syftet med denna riktlinje är att:

- Tydliggöra Värnamo kommuns syn på droger på arbetsplatserna
- Tydliggöra regler, åtgärder och ansvarsfördelning
- Förebygga ohälsa och minska sjukfrånvaron
- Skapa en bättre och säkrare arbetsmiljö

Organisation och ansvar

HR-avdelningen har ansvar för att organisationens chefer och skyddsombud utbildas gällande riktlinjer och att ge chefer stöd i enskilda personalärenden.

Chefer har ansvar för samtliga medarbetares arbetsmiljö, säkerhet, och rehabilitering.

Medarbetare i Värnamo kommun har ansvar för att känna till innehållet i styrdokumentet.

Definitioner

Riskbruk – alkoholkonsumtion som ökar risken för sociala eller medicinska problem men där skadligt bruk eller beroende inte finns.

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

Beroende – ett allvarligare tillstånd som karaktäriseras av kontrollförlust med starkt behov/tvång att dricka alkohol eller ta drogen, toleransutveckling och abstinenssymtom. Den som är beroende fortsätter använda alkohol eller annan drog trots vetskap om negativa konsekvenser. Beroendet kan ha olika svårighetsgrader men den drabbade behöver ofta hjälp för att förändra situationen.

Riktlinjerna omfattar all form av riskbruk, missbruk och beroende som kan påverka arbetsprestationen.

Mål

Kommunens övergripande mål är en drogfri arbetsplats.

Kommunens medarbetare ska känna till innehållet i riktlinjerna för Alkohol och droger.

Förhållningssätt

Följande förhållningssätt gäller:

Alkoholbruk på personalfester	Vinlotteri och dyl.	Alkohol som gåva från arbetsgivaren
Ja med stor restriktivitet, underförutsättning att det sker med stor varsamhet och ordnade former	Nej	Nej

När det gäller förhållningssätt enligt ovanstående kan förvaltningarna i samråd med berörda fackliga organisationer tillämpa en mer restriktiv hållning än vad som beslutats kommunövergripande.

Riktlinjerna innebär att:

- Det är förbjudet att använda eller att vara påverkad av droger under arbetstid.
- Det är förbjudet att komma drogpåverkad eller i bakrus till arbetet som i sig leder till nedsatt arbetsförmåga
- Arbetsgivaren erbjuder hjälp och stöd till medarbetare med drogproblem, se vidare under Rehabilitering.

Förebyggande åtgärder

Arbetsplatsträff

Ansvarig chef aktualiserar varje år riktlinje gällande alkohol och droger, detta ska dokumenteras i minnesanteckningar.

Företagshälsovård

Chefer har möjlighet att beställa olika tjänster hos företagshälsan. I samband med hälsoundersökning eller liknande ingår frågor kring alkoholbruk och riskbeteende kring användandet av beroendeframkallande preparat.

Friskvård

Vid utbildning av friskvårdsinspiratörer ingår information om riktlinjen.

Information

HR-avdelningen ansvarar för att chefer får användbar information i ämnet samt tips på idéer och metoder kring det förebyggande arbetet. Grundläggande utbildning erbjuds till chefer och skyddsombud.

Nya medarbetare får information om kommunens riktlinje om droger i samband med kommunens introduktion för nyanställda. En fördjupad genomgång av programmet ska göras av chef i samband med introduktionen på arbetsplatsen.

Handlingsrutiner

Arbetskamrater

Alla medarbetare har ett medmänskligt ansvar gentemot sina arbetskamrater och bör därför stötta varandra i svåra situationer. Att skydda en arbetskamrat genom att dölja problemet är absolut ingen hjälp. Däremot är det ett tyst medgivande till fortsatt missbruk och bidrar därmed till att arbetskamratens och arbetskamraternas börda blir allt tyngre. Enligt 3 kap 4 § AML är arbetstagaren skyldig att delta i arbetet med att skapa en god arbetsmiljö.

Chefen

Närmaste chef är skyldig att ingripa så fort det finns misstanke om att en medarbetare är påverkad på arbetsplatsen. Arbetsgivarens ansvar för arbetsmiljön framgår klart i 3 kap 2 § AML. Alla händelser och åtgärder ska dokumenteras.

Närmast högre chef och facklig organisation ska informeras. Skyddsombud eller motsvarande har rätt, skyldighet och möjlighet att ingripa. Detta för att undvika att påverkade medarbetare utsätter sig själva eller andra för arbetsskaderisker eller att de genom sitt agerande försämrar arbetsmiljön på arbetsplatsen.

När en medarbetare är eller misstänks vara påverkad på arbetet ansvarar närmaste chef för att denne kommer hem på ett betryggande sätt, (se vidare under påverkad på arbetsplatsen). En person (eller vid behov flera) ska följa medarbetaren hem och förvissa sig om att denne kommer in i sin bostad. Löneavdrag ska göras. Vid hembesök ska alltid två personer delta. Uppföljningssamtal ska äga rum snarast möjligt.

Närmaste chef polisanmäler användning av narkotika- och dopningspreparat.

Misstanke om missbruk – inte direkt påverkad på arbetsplatsen

Misstanke om missbruk kan föreligga trots att medarbetaren inte uppenbart luktar alkohol eller uppträder klart påverkad på arbetet. Chefen är skyldig att uppmärksamma problemet och när det finns signaler som tyder på missbruk ska samtal hållas med medarbetaren, se nedan.

Påverkad på arbetsplatsen – första tillfället

Om drogpåverkan misstänks men förnekas av medarbetaren ska test för påvisande av droger utföras. Avvisar medarbetaren testning gäller chefens bedömning av situationen. Samtliga tester kan utföras av Företagshälsan (FH). När FH är stängd hänvisas till jourcentralen.

Chefen planerar rehabiliteringsåtgärder, se under rubriken Rehabilitering. Löneavdrag verkställs och kan inte ersättas med semester eller annan betald ledighet. Chefen överväger disciplinåtgärd i form av skriftlig varning. Kontakta HR-avdelningen innan åtgärd vidtas.

Påverkad på arbetsplatsen – vid upprepning

Vid upprepade tillfällen gäller samma som ovan. Dessutom förs fortsatt diskussion om rehabiliteringsåtgärder. Chefen upprättar kontrakt avseende rehabiliteringsåtgärder med medarbetaren. Disciplinåtgärd i form av skriftlig varning kan utfärdas. Vid sjukfrånvaro kan, utöver löneavdrag, läkarintyg krävas från första sjukdagen. Vid övervägande av ovanstående åtgärder kontakta HR-avdelningen.

De viktiga samtalen

Misstankar om missbruk ska alltid föranleda ett samtal med medarbetaren. Ansvar för att samtalet kommer till stånd vilar på närmaste chef. Chefen ska inte vara ensam arbetsgivar-representant vid samtalet utan t ex kollega, närmast högre chef eller HR-partner ska också närvara. Medarbetaren ska informeras om rätten att få stöd av facklig företrädare under hela processen.

Samtalet bör utgå från fakta och konkreta exempel på det som inte fungerar i arbetssituationen. Diagnos- och orsaksdiskussioner angående missbruket bör undvikas.

En vanlig reaktion vid misstanke om missbruk är att förneka och bagatellisera situationen. Det främsta målet med samtalet är att visa att problemen uppmärksammas och att de inte kan accepteras. Samtalet ska också klargöra vilka regler som gäller och vilka följder som kan bli aktuella om situationen upprepas.

Uppföljningssamtal ska bestämmas. I detta ska en genomgång göras av vad som har förbättrats eller försämrats sedan förra samtalet. Händelser på arbetsplatsen som har med missbruket att göra ska dokumenteras.

Rehabilitering

Medarbetaren har rätt att få hjälp genom rehabilitering. Vid bruk av icke ordinerade narkotikaklassade preparat eller överdosering av föreskrivna narkotikaklassade preparat har arbetsgivaren inget rehabiliteringsansvar.

Planering av rehabiliteringsinsatser görs av närmaste chef tillsammans med medarbetaren. I samband med planering och genomförande av rehabiliteringsinsatser kan kontakt tas med FH. Överenskommelse om rehabiliteringsåtgärder ska dokumenteras. Blanketten rehabiliteringsutredning ska användas.

Medarbetaren är skyldig att delta i rehabiliteringen. Om medarbetaren inte medverkar i sin egen rehabilitering anses arbetsgivaren ha fullgjort sin rehabiliteringsskyldighet. Att inte medverka vid sin egen rehabilitering utan godtagbara skäl innebär risk för uppsägning av personliga skäl.

Arbetsrättsliga åtgärder

I de fall medarbetare förnekar drogmissbruk och inte deltar i rehabiliteringsåtgärder kan det, om misskötsamhet föreligger, bli aktuellt med uppsägning av personliga skäl. Det är inte missbruket som är grunden för uppsägningen utan de konsekvenser detta fått för arbetsprestationen.

Resurser till förfogande

Förvaltningschefen har huvudansvaret för sina medarbetare. När det gäller medarbetare med missbruk har chefen ofta behov av att rådgöra med någon. Om förvaltningsledningen bedömer att de trots vidtagna åtgärder inte kan hantera medarbetare med missbruk kan FH och/eller HR-avdelningen ge råd, stöd och hjälp i det fortsatta rehabiliteringsarbetet.

FH kan erbjuda sakkunnig hjälp och konsultation i medicinska och psykosociala frågor i samband med drogproblem. Fullständig öppenhet ska råda i ett personärende där FH och kommunen samarbetar förutsatt att den berörda lämnar sitt godkännande. FH kan även medverka vid rehabiliteringsutredning och rehabiliteringsmöten.

Som en komplettering till dessa resurser finns även bl. a Socialmedicinsk mottagning inom medborgarförvaltningen, Anonyma Alkoholister och Hela människan.

Ansvarig

Ansvarig tjänsteman är HR-chef på HR-avdelningen.

Uppföljning

Uppföljning sker av HR-avdelningen årligen

Referenser

Övergripande dokument är arbetsmiljöpolicyn.

Övriga styrdokument är riktlinjer för arbetslivsinriktad rehabilitering.