

§ 29

Dnr 2018/00064

Policy och handlingsplan gällande alkohol, droger och missbruk

Kommunfullmäktiges beslut

Alkohol-, drog- och missbrukspolicy antas enligt utarbetat förslag.

Ärendebeskrivning

Personalavdelningen och Centrala samverkansrådet (CeSar) i Smedjebackens kommun har tagit initiativ till att göra en översyn av kommunens alkohol- och drogpolicy, Dnr 2005.075, i syfte att uppdatera och komplettera gällande styrdokument. Som bilaga till policyn finns en reviderad handlingsplan. Handlingsplanen anger mer detaljerat ansvar och tillvägagångssätt vid olika former av missbruksproblematik.

Dokumentet har godkänts i samverkan den 25 januari 2018.

Yrkanden

Ingemar Hellström (S) yrkar bifall till kommunstyrelsens förslag.



Alkohol, drog- och missbrukspolicy

Inledning

Smedjebackens kommuns alkohol-, drog och missbrukspolicy ger tillsammans med kommunens arbetsmiljöpolicy uttryck för kommunens övergripande syn på de arbetsförhållanden som ska råda i organisationen.

Dokumentet gäller för hela kommunens verksamhetsområde och kompletteras samt förtydligas på varje förvaltning/arbetsplats utifrån egna förutsättningar samt den handlingsplan Smedjebackens kommun har för missbruk. Missbruk av alla dess slag är alltid en personlig tragedi och Smedjebackens kommuns ansvar som arbetsgivare är att förhindra och förebygga missbruksproblem. Likväl har Smedjebacken ett ansvar att stödja sina medarbetare.

Alkohol-, drog- och missbrukspolicyn omfattar i huvudsak missbruk av alkohol, narkotika, anabola steroider och andra dopingpreparat samt vissa läkemedel och kemiska medel. Dock klassas alla missbruk som påverkar arbetsplatsen negativt som skadliga och går under den gällande alkohol-, drog- och missbrukspolicyn. I denna kategori kan spel- och shoppingmissbruk med mera räknas in.

Medarbetare med begynnande missbruksproblem ska få hjälp på ett tidigt stadium för att förebygga utslagning från arbetslivet. Med hjälp av policyn ska chefer kunna upptäcka missbruksproblem på ett tidigt stadium hos medarbetare. Detta för att hjälpa medarbetaren så tidigt som möjligt.

Syfte

Syftet med denna policy är att peka på de värderingar som ligger till grund för de handlingsplaner och den vägledning som ska resultera i en kompetent hantering av missbruk.

Mål

Missbruket bort – den anställde kvar!

Smedjebacken kommuns grundregler för alkohol och droger:

- Ingen medarbetare får vara påverkad av alkohol under arbetstid.
- Förtäring av alkohol får inte ske under tjänsteutövning.
- Alkohol i brutna förpackningar får inte förvaras på arbetsplatsen av anställda i kommunen.
- Bruk och innehav av narkotiska preparat får inte förekomma på arbetsplatsen samt fritiden¹

För en mer utförlig vägledning hänvisar vi till handlingsplan gällande alkohol, droger- och missbruk.

Samtliga kommunens förvaltningar/arbetsplatser ska ha rutiner för att förebygga, åtgärda och följa upp alkohol-, drog- och missbruksproblematik.

Gällande föreskrifter:

Organisatorisk och social arbetsmiljö, AFS 2015:4

Systematiskt arbetsmiljöarbete, AFS 2001:01

Bilaga.

Handlingsplan gällande alkohol, droger och missbruk

¹ Gäller ej vid läkemedelsförskrivning av narkotiska preparat



Handlingsplan Alkohol, droger och missbruk

Inledning

Allt missbruk är alltid en personlig tragedi. Det är Smedjebackens kommuns ansvar som arbetsgivare att förhindra och förebygga missbruksproblem på arbetsplatsen samt på bästa sätt stötta sina medarbetare. För medarbetare i Smedjebackens kommun kan missbruk leda till att kvalitet och säkerhet i verksamheterna sätts på spel. Detta i sin tur kan leda till att andra människor runt om skadas.

Kommunen vill genom initiativkraft och engagemang från ledningen och medarbetare främja säkra, trygga och hälsosamma arbetsplatser. Varje medarbetare ska vara medveten om riskerna med missbruk samt arbeta för att förebygga missbruk.

Som ett led i arbetet med att främja hälsosamma arbetsplatser ska arbetet med missbruksfrågorna i första hand vara förebyggande. Information ska ges av cheferna till samtliga medarbetare, arbets sökande och uppdragstagare. Informationen ska innehålla policyn, sammanfatta riskerna med missbruk, beskriva tillvägagångssätt och åtgärder vid konstaterat missbruk samt allas ansvar för att policyn efterlevs. På varje förvaltning ska det finnas en nedskreven plan hur arbetet kring dessa frågor lyfts med medarbetarna.

Fortlöpande utbildning samt information ska ges i missbruksfrågor till chefer, arbetsledare, fackliga företrädare samt andra nyckelpersoner för de ska kunna agera såväl professionellt som humant. Ansvarig för utbildning och information är personalavdelningen. Uppföljning sker genom att ansvariga chefer förvissar sig om att policy och handlingsplan blir väl förankrad hos medarbetarna och följs.

Stöd från chefer och medarbetare

För individer som hamnar i ett missbruk är omgivningens agerande av stor betydelse. Arbetskamrater har möjlighet att uppmärksamma missbruket i ett tidigt skede, ge stöd på olika sätt och påverka så att individen accepterar vård samt rehabilitering.

Att som arbetskamrat inte göra något alls kan leda till att missbruket förstärks för den som missbrukar. Att försöka dölja en medarbetares missbruk genom att till exempel utföra hans arbetsuppgifter kan leda till att fortsatt missbruk fortgår.

På arbetsplatsen är det inte vård eller behandling som ska ges, utan medmänskligt stöd. Som arbetskamrat behövs inte en diagnos för att kunna hjälpa och ge personligt stöd. Tillsammans med medarbetarna har chefen ett ansvar för att missbruksfrågor hanteras på ett riktigt och värdigt sätt. Samhörighet och kamratskap i arbetsgruppen skall tas tillvara på. Arbetskamrater som ställer upp och engagerar sig ska uppmuntras och stödjas.

Om missbruk upptäcks bland medarbetare ska ett ingripande med stöd och hjälp omedelbart förmedlas via arbetsplatsen med hjälp av personalavdelningen. Dock är det närmsta chef som har ett direkt ansvar att ta itu med missbruket. Är det chefen som missbrukar är det dennes chef som innehar ansvaret. Närmaste chef har skyldighet att på ett ansvarfullt sätt se till att en påverkad medarbetare får hjälp att komma hem med en uppmaning att påföljande dag infinna sig på sin arbetsplats. Vidtagna åtgärder ska alltid följas upp och utvärderas.

Personalavdelningen och företagshälsovården erbjuder stöd och handledning till chefer vid samtal med medarbetare om missbruk.

Sekretess, integritet och hantering av personlig information

Alkohol, drog – och spelberoende är klassat som en sjukdom med egen diagnoskod hos Socialstyrelsen. Medarbetaren avgör själv hur mycket andra ska få veta om diagnoser och behandlingar. Grundläggande är att ingenting avslöjas utan den drabbade medarbetarens medgivande.

Direktiv till chefer

- Uppmärksamma den berörda medarbetaren på eventuella brister i arbetsprestationen och *dokumentera*.
- Kontakta personalavdelningen men det är ansvarig chef som beslutar om en medarbetare ska skickas hem.
- Håll det första samtalet – ge en förvarning om problemet.
- Ställ ultimatum och kräv förändring.
- Medarbetare med missbruksproblem ska genom arbetsgivarens försorg erbjudas individuell och lämplig behandling. Detta i samråd med företagshälsovården, personalavdelningen och den drabbade medarbetaren själv.
- Erbjud stöd efter behandling.

Åtgärder vid kvarstående eller pågående berusningseffekter/eller positivt utandningsprov:

- Den anställde ska omedelbart tas ur tjänst och följas hem.
- Närmaste chef ska ingripa.
- Närmaste chef ska dagen efter hemsändning ta kontakt med medarbetaren för att prata om det inträffade och om behov av stödjande/rehabiliterande insatser. Det är angeläget att medarbetaren efter hemsändning inte får gå sjukskriven utan att kontakt tas med den berörde medarbetaren.
- Rehabiliterande åtgärder bör omgående planeras i samverkan med personalavdelningen och medarbetaren. Personalavdelning och företagshälsovård är resurser som *ska* nyttjas.

Vid rehabilitering under handläggning av missbruksärenden ska, om den enskilde medarbetaren så begär, företrädare för den fackliga organisationen beredas möjlighet att biträda medlemmen.

Tecken på missbruk kan vara:

Störd arbetsfunktion

- Sviktande arbetsprestation
- Hög felfrekvens
- Koncentrationssvårigheter, dålig uthållighet
- Olycksfall och tillbud

Sjunkande arbetsmoral

- Tänjer maximalt på flexitid, ofta minus.
- Avslutar arbetsdagen för tidigt.
- Tillfällig bortavaro från arbetsplatsen.
- Långa pauser.
- Semester och komledighet söks i efterskott.

- Frekvent korttidsfrånvaro.
- Sjukfrånvaro i samband med helger, ”måndagssjuka”.

Labilt beteende

- Upphov till irritation hos medarbetare och chefer.
- Rastlös, osäker, nervös, håglös och nedstämd.
- Retlig och sårbar.
- Isoleringstendenser och fobier.
- Misstänksam mot chefer och medarbetare.

Drogtester

Med drogtest menas utandnings-, urin- eller blodprov som analyseras. Inom Smedjebackens kommun används drogtest endast vid misstanke om påverkan som ett led i behandlingen eller om medarbetaren själv önskar. All drogtestning är frivillig.

Vid misstanke om medarbetaren är påverkad handläggs frågan på följande sätt:

- Medarbetaren ges möjlighet att fria sig från misstanke om påverkan genom ett drogtest. Om medarbetaren nekar avgör närmaste chef om hemsändning ska användas.
- All provtagning dagtid (förutom utandningstest) ska ske genom företagshälsovården.
- Visa respekt för medarbetarens integritet och var noga med sekretessen.
- Medarbetare kan i väntan på provsvar tillfälligt ges andra arbetsuppgifter om hen anses utgöra en säkerhetsrisk i sin nuvarande anställning.
- Drogtestningen ska följas upp med ett personligt samtal.
- Utgångspunkten är att ge medarbetaren stöd och hjälp att komma ifrån sitt missbruk. Ett negativt svar kan följas upp med provtagning för att undanröja misstanke.

Behandlingsöverenskommelse

Vid behov av vård/rehabilitering ska en behandlingsöverenskommelse göras. Medarbetaren ska informeras om möjligheten till stöd av sin fackliga organisation.

När förslag till behandlingsform tagits fram, görs en skriftlig överenskommelse mellan medarbetaren och ansvarig chef om målet med överenskommelsen, till exempel att medarbetaren ska genomgå och fullfölja behandling och eftervård. Överenskommelsen ska innefatta parternas ansvar och löfte under och efter behandlingen.

I överenskommelsen kan också ingå:

- Ändrade arbetsuppgifter.
- Omplacering.
- Sjukintyg från första dagen.
- Att kontaktperson utses.
- Drogtester.
- Samtalskontakt.

- Uppföljande behandling.
- Arbetsträning.
- Uppföljning (hur ofta, vilka deltar med mera).

Arbetsrättsliga åtgärder

Om de hjälp- och stödåtgärder som föreslås i detta handlingsprogram misslyckas eller om medarbetaren vägrar att medverka i vård/rehabilitering kan arbetsrättsliga åtgärder tillämpas. Dessa åtgärder förutsätter kontakt med berörd facklig organisation.

Tillfälligt försättande ur tjänstgöring

Arbetsgivaren kan tillfälligt försätta en medarbetare ur tjänst om hen är påverkad eller om missbruket på annat sätt utgör en fara för annan medarbetare. Åtgärden är tillfällig i avvaktan på andra åtgärder från arbetsgivarens sida.

Avstängning

Avstängning enligt reglerna i Allmänna Bestämmelser kan ske i särskilda fall i avvaktan på utredning av en misstänkt förseelse.

Förflyttning/omplacering

Medarbetaren kan mot sin vilja få andra arbetsuppgifter eller andra arbetstider. Arbetsgivaren måste ha vägande skäl för att förflytta en medarbetare mot hens vilja. En omplacering kan göras ur säkerhetssynpunkt eller för att hjälpa medarbetaren eller hens arbetskamrater.

Disciplinpåföljder

Arbetsgivaren kan besluta om disciplinpåföljder enligt Allmänna Bestämmelser.

Uppsägning

Saklig grund för uppsägning kan vara personliga förhållanden som olovlig frånvaro, ordervägran, misskötsamhet och liknande. Allvarligast är det om förseelsen upprepas trots att arbetsgivaren reagerat genom att varna eller på annat sätt gett medarbetaren möjlighet till förbättring. Misskötsel av arbetet på grund av missbruk ska behandlas som vilken annan misskötsamhet som helst och kan leda till uppsägning. Det räknas som allvarlig misskötsamhet att komma påverkad, inte minst av säkerhetsskäl.

Sjukdom är som regel inte saklig grund för uppsägning. Läkare avgör om missbruket är att bedöma som sjukdom. Om däremot sjukdom medför att medarbetaren missköter sitt arbete så att hen inte längre utfört arbete av någon betydelse, kan saklig grund för uppsägning föreligga.