

# RIKTLINJER MOT ALKOHOL OCH DROGER

## **Eslövs kommuns riktlinjer mot alkohol och droger**

Eslövs kommun ska vara en attraktiv arbetsgivare, som kännetecknas av bra arbetsmiljö, hög kvalitet och engagerade medarbetare. Medarbetare som brukar och är påverkade av alkohol eller droger på arbetsplatsen försämrar både den fysiska och psykosociala arbetsmiljön samt medför risker i arbetet för både sig själva och sina kollegor.

Denna riktlinje omfattar samtliga medarbetare och förtroendevalda i Eslövs kommun och innebär att alla ska behandlas likvärdigt oavsett befattning. Riktlinjerna uttrycker den syn som arbetsgivaren och de fackliga organisationerna gemensamt har i dessa frågor.

### **Syfte och målsättning**

Syftet med riktlinjerna är att tydliggöra Eslövs kommuns syn på alkohol och droger på arbetsplatserna samt att tydliggöra regler, åtgärder och ansvarsfördelning.

Den övergripande målsättningen i arbetet med att motverka alkohol och droger inom Eslövs kommun är alkohol- och drogfria arbetsplatser som skapas genom ett förebyggande arbete mot missbruk av alkohol och droger, samt en attityd till alkohol och droger som baseras på kunskap, gott omdöme och omtanke.

Eslövs kommuns målsättning med rehabiliterande åtgärder, vilka bland annat omfattar rehabilitering vid alkohol- och/eller drogmissbruk, är att medarbetare ska komma tillbaka i arbete så snart som möjligt. Vikten av att uppmärksamma tidiga tecken på missbruk betonas därmed i riktlinjerna. Praktiska tillämpningsfrågor kring denna riktlinje ska lyftas i samverkan på respektive förvaltning.

## **Det förebyggande arbetet**

Eslövs kommun är en arbetsgivare som satsar på de anställdas hälsa och en god arbetsmiljö. Arbetsgivaren har ett ansvar att arbeta förebyggande, upptäcka brister och risker och därmed undvika ohälsa och olycksfall. Nedan punkter beskriver det konkreta förebyggande arbetet mot alkohol- och drogmisbruk på arbetsplatserna.

- Samtliga nyanställda, oavsett anställningsform, ska av sin närmaste chef få information om riktlinjerna under sin introduktion. Det gäller även kommunens förtroendevalda.
- Samtliga chefer inom Eslövs kommun erbjuds information via utbildning om förebyggande arbete samt alkohol- och drogfrågor.
- Företagshälsovården kan finnas som ett stöd och rådgivning för chefer.
- Samtliga chefer ska minst en gång per år i samband med arbetsplatsträffar informera om och aktualisera dessa frågor.

## **Vad gäller för medarbetare och förtroendevalda**

Följande punkter är gällande för samtliga medarbetare och förtroendevalda.

- Förtäring av alkohol får inte ske under tjänsteutövning, politiskt uppdrag eller på arbetsplatsen.
- Inga alkohol- eller drogrelaterade aktiviteter (exempelvis öl-, vin- eller spritlotterier) får förekomma på arbetsplatsen.
- Alkohol i brutna förpackningar får ej förvaras på arbetsplatsen.
- Inga medarbetare eller förtroendevalda får vara påverkade av alkohol eller droger under arbetstid. Det är heller inte tillåtet att vara på arbetet med försämrad arbetsförmåga efter alkohol- eller droganvändning (bakfylla/bakrus).
- Narkotika och andra enligt lag förbjudna droger, får varken innehas eller användas.

- Vid misstanke om att någon medarbetare eller förtroendevald kör bil alkohol- eller drogpåverkad, ska detta polisanmälas.
- Frånvaro på grund av alkohol eller droger, accepteras inte och är att betrakta som olovlig och oavlönad frånvaro.
- För medarbetare som avvisats från arbetet på grund av alkohol- eller drogpåverkan utbetalas, som huvudregel, ingen lön eller sjuklön under den aktuella frånvaroperioden.
- För medarbetare som fortsätter sitt missbruk trots vidtagna rehabiliteringsåtgärder kan disciplinära åtgärder vidtas och ytterst kan anställningen komma att ifrågasättas.

Huvudregeln är att kommunala medel inte ska bekosta alkoholkonsumtion.

Restriktivitet ska råda beträffande alkohol utanför arbetstid i samband med kurser, konferenser, uppdrag och representation. Alkoholkonsumtion får inte ske så att Eslövs kommuns intressen skadas.

Som chef och kollega ska en också visa respekt för de som avstår från alkohol i samband med kurser, konferenser, uppdrag och representation.

### **Medarbetarens ansvar**

Varje medarbetare har ett ansvar att snarast kontakta närmaste chef om en befärrar att en kollega missbrukar alkohol och/eller droger. Att agera utifrån detta ansvar syftar till att stödja kollegan som befärras ha ett missbruk och upprätthålla en god och säker arbetsmiljö.

Medarbetare som är under behandling eller rehabilitering, har en skyldighet att aktivt medverka i sin egen rehabilitering. Varje enskild medarbetare är själv alltid ansvarig för sitt uppträdande och sina handlingar. Var och en har ansvar för sin egen hälsa. Varje medarbetare är själv ytterst ansvarig för att bli fri från ett missbruk.

## **Chefens ansvar**

Chefen ansvarar för att arbetsmiljön är säker och fri från alkohol och droger. Ansvaret innebär att åtgärder måste vidtas så fort man upptäcker eller misstänker missbruk. Medarbetare som har ett risk- eller missbruk kan erbjudas stöd och hjälp av arbetsgivaren.

Om någon medarbetare påträffas misstänkt påverkad av alkohol eller droger, ska medarbetaren snarast möjligast avvisas från arbetsplatsen. Detsamma gäller om någon medarbetare uppvisar tecken på bakfylla/bakrus. Det är i dessa fall chefen som avgör och beslutar. Om medarbetaren är i behov av akut vård, ska ansvarig chef ombesörja att akutmottagning kontaktas.

## **Tecken på missbruk**

Även en medarbetare som inte uppenbart missköter sitt arbete eller som inte vid något tillfälle uppträtt påverkad på arbetsplatsen, eller i något annat sammanhang, kan ha ett missbruksproblem. Ibland kan beteendeförändringar hos en medarbetare upptäckas utan någon naturlig förklaring.

Nedan följer en lista på beteendeförändringar som inte nödvändigtvis behöver vara tecken på ett missbruk men som faktiskt kan vara det, speciellt om flera av dessa förhållanden uppträder samtidigt.

### **Arbetsprestationer**

- ojämna och ryckiga arbetsinsatser
- ointresse för detaljer
- hög felfrekvens
- bristande uthållighet

### **Frånvaro**

- hög korttidsfrånvaro
- frånvaro i anslutning till helger och ledigheter
- problem med att sköta arbetstiderna
- semester och kompledighet i efterskott

### **Personliga förändringar**

- irritation och rastlöshet
- rödög

- humörsvängningar
- minskat intresse för utseende och hygien
- tilltagande glömska
- hyperaktiv
- koncentrationssvårigheter

#### **Annat**

- kommer till arbetet bakfull eller luktar sprit
- isolerar sig

Det behöver givetvis inte innebära att om något eller några av ovan nämnda tecken uppkommer så handlar det om missbruk. Under alla omständigheter är detta sådana förhållanden som arbetsledaren bör ta upp med personen ifråga. Kontinuerliga medarbetarsamtal och en god personlig kontakt ökar möjligheterna att se tidiga tecken på missbruk.

#### **Åtgärder vid misstankar om missbruk**

Alla chefer har ett ansvar för att problem på arbetsplatsen åtgärdas. Om det föreligger misstankar om att en medarbetare har problem med alkohol eller droger måste chefen agera. Det är viktigt att det görs omedelbart. Ju tidigare ett ingripande sker desto större är möjligheten att avvärja problemet.

Den första åtgärd som måste vidtas vid misstanke om missbruk är ett samtal mellan chefen och personen i fråga. Medarbetaren kan här hamna i ett utsatt läge och riskerar att bli sårbar. Chefen måste visa respekt för detta genom att i samtalet hålla sig till de faktiska omständigheterna och undvika att döma eller moralisera. Nedanstående kan fungera som stöd:

- Berätta om dina tankar och din oro för medarbetaren. Se till att ha dokumenterat faktaunderlag som tyder på missbruk, exempelvis antal frånvarotillfällen och när dessa infallit, sen ankomst, humör- och attitydförändringar och försämrat arbetsresultat. Berätta vad du själv har sett och konstaterat.
- Informera om att medarbetaren har rätt att ha facklig representant med vid kommande samtal.
- Förklara för medarbetaren att ett missbruk inte enbart ett privat problem utan ett problem som påverkar förhållandena på

arbetsplatsen och även kollegornas situation, vilket ger dig som chef både en rättighet och en skyldighet att försöka komma tillrätta med problemet. Redogör för kommunens riktlinjer i frågan.

- Kräv en förändring av arbetsinsats och/eller övriga förhållanden som du anser brister. Förklara att du kommer att noga följa hur detta utvecklar sig.
- Berätta om möjligheten att anlita företagshälsovården för att genom exempelvis en hälsokontroll klargöra om till exempel alkoholkonsumtionen hos medarbetaren ligger på en sådan nivå att detta kan vara orsaken till de förhållanden du noterat.
- Boka en ny tid för ett uppföljningssamtal. Om arbetsledaren är osäker på hur ett sådant samtal planeras eller genomförs kan HR eller företagshälsovården bistå med hjälp vid planering och/eller genomförande.
- Anteckna vad som sägs under samtalet.

Om missbruk konstateras under ert första samtal eller vid uppföljningssamtalet ska chef kontakta företagshälsovården för ett möte. Mötet syftar till att upprätta av en handlingsplan utifrån överenskommelser mellan chef och medarbetare och rekommendationer från företagshälsovården om rehabilitering och behandling. Tid för möte på företagshälsovården gällande upprättande av handlingsplan hålls i så nära anslutning till ert samtal som möjligt.

I samband med att chef, medarbetare, företagshälsovård och eventuell facklig representant upprättar en handlingsplan ska villkor för vad som gäller under tiden för rehabilitering och behandling klargöras och undertecknas av personen i fråga. Se blankett *Kontrakt vid alkohol- och/eller drogmissbruk*.

### **Åtgärder vid en akut situation**

Om chefen misstänker att en medarbetare är påverkad av alkohol och/eller droger och personen ifråga förnekar detta bör chefen ta hjälp vid bedömningen. Lämpliga personer i sammanhanget är överordnad chef. Representant från den fackliga organisationen bör också kontaktas.

En medarbetare som i denna situation förnekar alkohol- eller drogpåverkan skall erbjudas möjlighet att genomgå alkoholtest via företagshälsovården eller hälso- och sjukvården för att frigöra sig från misstankar.

Om det inte går att helt klarlägga om medarbetaren är påverkad eller inte och misstankarna kvarstår måste chefen göra en samlad bedömning och fatta ett beslut kring ett fortsatt agerande från arbetsgivarens sida.

Om chefen anser att en medarbetare är påverkad av alkohol eller droger bör chefen agera enligt följande:

### **Första tillfället då medarbetaren bedöms vara påverkad av alkohol och/eller droger**

1. Prata med medarbetaren om hur du bedömer situationen och hur du tänker agera (se nedan).
2. Avvisa medarbetaren från arbetsplatsen med uppmaningen att komma tillbaka nykter nästa dag. Det finns ingen skyldighet för arbetsgivaren att ordna eller bekosta skjuts hem men lämpligast är att chefen ser till att medarbetaren på kommer hem på ett betryggande sätt. Ingen lön eller sjuklön utges under frånvaroperioden.
3. Informera överordnad chef om händelsen.
4. Informera medarbetarens fackliga organisation om händelsen.
5. Genomför vid första tillfälle som medarbetaren är tillbaka i tjänst ett noggrant uppföljningssamtal.
6. Minnesanteckningar skall göras. Ta reda på eventuellt behov av hjälp eller stöd för medarbetaren. Finns ett sådant behov, kontakta HR och företagshälsovården för råd om vidare hantering.
7. För att utfärda en skriftlig varning eller annan påföljd kontakta förvaltningsledning och HR.
8. Föranleder samtalet inga speciella åtgärder fortsätter medarbetaren sin tjänstgöring i vanlig ordning.



### **Vid upprepat tillfälle**

Vid upprepat tillfälle då medarbetare anses vara påverkad av alkohol och/eller droger agerar chefen enligt ovan punkter. Chefen kontaktar HR för råd om fortsatt hantering av ärendet. Beroende på omständigheterna kan olika åtgärder bli aktuella såsom behandling, disciplinär åtgärd, omplacering. I förlängningen kan personen i fråga skiljas från sin anställning.

### **Externa stödorganisationer**

För att komma i kontakt med externa stödorganisationer finns nedan angivet några exempel.

Anonyma Alkoholister (AA), [www.aa.se](http://www.aa.se)

Anonyma narkomaner, [www.nasverige.se](http://www.nasverige.se)

Dopingjouren, <http://dopingjouren.se/>