

Skadligt bruk

Anvisning

Diarie-/dokumentnummer: KS2019/1722
Beslut: Förvaltningsledningen 2019-11-01
Ersätter tidigare beslut: KS2016/2109
Giltighetstid: 2023-12-31
Dokumentansvarig: HR-chef

Innehåll

Syfte.....	2
Roller och ansvar.....	2
Förebyggande arbete.....	3
Tillvägagångssätt om det händer.....	4
När ska samtalet hållas.....	4
Samtal vid oro och tidiga signaler	4
Samtal - förtydligande samtal.....	4
När medarbetare inte är i tjänstbart skick.....	5
Förberedelse av samtal.....	6
Genomförande av samtalet.....	6
Rehabilitering.....	6
Arbetsgivarens ansvar.....	6
Dokumentation.....	6
Ta hjälp av specialister när åtgärder ska planeras.....	7
Alkohol- och drogtest.....	7
Råd och stöd.....	8
Arbetsrätt.....	9
Förhandling enligt MBL.....	9
Disciplinpåföljder	9
Definition.....	9

Syfte

Kungälv kommun vill verka för säkra och trygga arbetsplatser med god arbetsmiljö. Att agera så tidigt som möjligt vid signaler om skadligt bruk hos medarbetare är viktigt, för både chefen som har det formella ansvaret för arbetsmiljön och arbetskamraterna som ofta ser tidiga signaler hos medarbetare/kollegor. Genom att arbeta förebyggande och skapa medvetenhet ges förutsättningar för att agera tidigt vid oro eller misstanke om riskbruk, skadligt bruk eller beroende hos medarbetare. Anvisning ska vara kända av både chefer och medarbetare.

Kungälv kommun ska ha arbetsplatser fria från skadligt bruk där bruk av alkohol, droger, spel eller annat skadligt bruk på fritiden inte får påverka säkerhet, effektivitet, trygghet och trivsel på arbetet.

Arbetsplatsen ska inte möjliggöra riskbruk, skadligt bruk eller beroende. Tänk därför på att:

- Försiktighet och måttlighet ska gälla avseende alkohol i samband med kurser och konferenser.
- Gemensamma aktiviteter på fritiden måste inte alltid innefatta alkohol
- Närmaste chef ska informeras om medarbetare äter läkemedel som kan påverka arbetet
- Spel om pengar på arbetstid och på arbetsgivarens redskap (telefon, datorer etc) får inte förekomma på arbetsplatsen

Roller och ansvar

Medarbetare

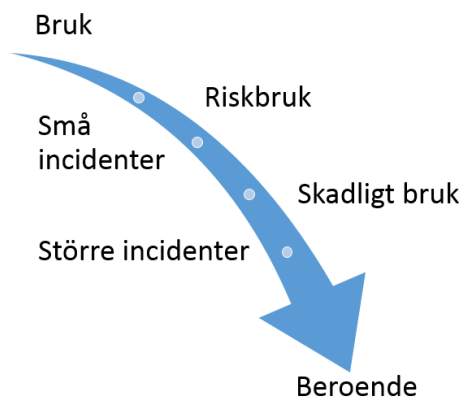
- Medarbetare ska vara i tjänstbart skick under arbetstid
- Det är allas ansvar att reagera om man känner till eller misstänker att ett riskbruk, skadligt bruk eller beroende förekommer på arbetsplatsen. Varje medarbetare har ansvar att själv påtala det för den det gäller eller tala med en ansvarig chef, alternativt skyddsombud.
- Medarbetare har skyldighet att medverka i sin rehabilitering och ta ansvar för sitt eget tillfrisknande.

Chef

- Se till att arbetsplatsen fungerar och är säker genom att bedöma medarbetares tjänstbarhet
- Agera så tidigt som möjligt vid oro och ohälsa
- Leda och fördela arbetet
- Förebygga riskbruk, skadligt bruk och beroende
- Rehabiliteringsansvar för alla medarbetare oavsett anställningsform

Förebyggande arbete

Kungälv kommun arbetar förebyggande genom kunskapsspridning, information och attitydpåverkan. Alla medarbetare ska få information och känna till policy och handlingsplan. Chefer och fackliga ombud ska ges utbildning om riskbruk, skadligt bruk och beroende.



Redan vid små incidenter och signaler är det viktigt att som chef ta samtal med sin medarbetare för att ta upp sin oro. Att bry sig om och att lägga sig i är grundläggande förutsättningar för att kunna erbjuda stöd till en medarbetare med risk- eller skadligt bruk. Chef ska inte ställa diagnos utan prata om hur det fungerar på arbetet. Ju tidigare omgivningen agerar, desto större är möjligheten att lyckas.

Arbetsplatsträffar är ett bra forum för samtal kring ämnet. Samtal och information bör handla om hur man känner igen tidiga tecken på riskbruk eller skadligt bruk. Avsikten är att alla ska bidra till ett ansvarsfullt förhållningssätt till riskbruk, skadligt bruk och beroende.

Tillvägagångssätt om det händer

Se till helheten och utgå från hur det fungerar på arbetet. Se exempel nedan;

Beteendeförändringar <ul style="list-style-type: none">• Humörsvängningar• Trött och nedstämd• Irriterad eller aggressiv• Orolig, rastlös• Oro i arbetsgruppen• Drar sig undan arbetsgruppen• Stresskänslig	Arbetsprestation <ul style="list-style-type: none">• Förändrad kapacitet• Förändrad kvalitet• Okoncentrerad• Likgiltig• Säkerhetsrisk
Frånvaro <ul style="list-style-type: none">• Sjukfrånvaro, korttidsfrånvaro• Tänjer på flexitid• Oförklarlig frånvaro• Glömmer tider/avtal	Rusrelaterat <ul style="list-style-type: none">• Påverkad• Bakrus• Gör bort sig på festen• Föraktfull inställning till andras drickande• Liberal inställning till droger

När ska samtal hållas

- Vid oro och tidiga signaler
- Beteendeförändringar hos medarbetaren som påverkar arbetet och kräver förändringar
- Då medarbetare inte är i tjänstbart skick

Samtal vid oro och tidiga signaler

Tänk på att det alltid är bra att ta samtal om du känner oro. Förbered dig genom att sätta ord på vad din oro handlar om.

Det är inte chefens uppgift att ställa diagnos, utan att uppmärksamma ohälsa och prata om hur det fungerar på arbetet. Tänk på att planera en uppföljning av samtalet. Erbjud hjälp och ställ samtidigt krav.

Samtal vid beteendeförändringar - förtydligande samtal

Till skillnad från ett samtal vid oro och omsorg om medarbetaren, så bygger ett förtydligande samtal på fakta som kräver en förändring, ibland följt av arbetsrättsliga åtgärder. Medarbetaren har alltid rätt av ha med en facklig företrädare eller annan stödperson vid dessa samtal.

Att hålla samtal om medarbetarens tjänstbarhet är ingen lätt uppgift eftersom den som har problem ofta känner skuld och självförakt, vilket leder till försvar och förnekelse. Den som försöker bry sig kanske möts av både ilska och motangrepp. Samtalet kräver att man är väl förberedd, både på vad man ska säga och på reaktioner från medarbetaren. En person med riskbruk/skadligt bruk är i allmänhet duktig på att komma med bortförklaringar. Allt som tas upp i samtalet ska baseras på fakta – blanda inte in tyckande och moral. Det är inte chefens uppgift att ställa diagnos. Chefen ska bara påtala det som krävs för att medarbetaren ska vara i tjänstbart skick.

Om medarbetare inte är i tjänstbart skick

Det är alltid ansvarig chef som bedömer om medarbetare är i tjänstbart skick. Om ansvarig chef inte är närvarande är det tillförordnad eller dennes chef som bedömer.

Om medarbetaren inte är i tjänstbart skick:

- Avvisa medarbetaren från arbetsplatsen och ordna säker hemtransport. Se till att medarbetaren inte kör hem på egen hand. Löneavdrag kommer att ske.
- Bestäm tid för samtal nästa dag.
- Dokumentera alltid samtal, händelser, tidpunkter och beslut.
- Se rubrik alkohol- och drogtest. Nekar medarbetaren att låta testa sig gäller arbetsgivarens bedömning om tjänstbart skick.
- Ta ställning till om Alna-utredning ska beställas.
- Vid misstänkt eller konstaterat beroende kan arbetsgivaren vid frånvaro kräva läkarintyg från första dagen.
- Ta hjälp av kommunens resurser inom området, se under rubriken råd och stöd.

Förberedelse och genomförande av samtalet

Förberedelse av samtal

- Tänk igenom syfte och mål med samtalet.
- Läs igenom policy, riktlinjer och rehabiliteringspolicy. Ta gärna med dem till mötet ifall du vill hänvisa till dem i samtalet.
- Ta fram lista över tecken, t ex frånvaro, konkreta avvikande händelser och beteendeförändringar.
- Ta kontakt med specialist på området, se under rubrik råd och stöd.
- Tänk igenom din egen syn på riskbruk/skadligt bruk.
- Tänk igenom hur du kan reagera på ilska, tystnad, tårar, hot, oavbrutet pratande eller bortförklaringar.
- Upplys medarbetaren om att facklig företrädare eller stödperson bör medverka.
- Planera uppföljning av samtalet

Genomförande av samtalet

- Gör tydligt att sekretess gäller.
- Dokumentera samtalet: t ex orsak till samtalet, vilka deltar, tidpunkt, vad som tagits upp, medarbetarens syn och förklaringar, samt överenskommelser och beslut.
- Var tydlig och ställ raka frågor.
- Fokusera på arbetssituationen och nämn konkreta händelser, t ex misskötsamhet och beteendeförändringar.
- Ställ ingen diagnos.
- Klargör vilka regler och krav som gäller på arbetsplatsen t ex nykterhet, uppträdande, tidspassning samt frånvaroanmälan enligt gällande regler.
- Tydliggör policy och riktlinjer inom området.
- Ta hjälp av specialister när åtgärder ska planeras.
- Gör klart att arbetsgivaren kan initiera alkohol- och drogtest.

Rehabilitering

Arbetsgivarens ansvar

Chef med personalansvar är ansvarig för arbetsmiljön och skall göra allt vad som krävs för att förebygga ohälsa och skador därav. Det innebär att cheferna är skyldiga att agera så fort det finns signaler på att något inte fungerar och som kan påverka arbetet eller att säkerheten äventyras. Det kan finnas många olika orsaker, därför är det viktigt att utreda dessa snarast möjligt. En Alna-utredning kan vara ett sätt att kunna visa på att man tagit sitt arbetsgivaransvar och utrett tecken på ohälsa som skulle kunna bero på skadligt bruk.

Vad gäller själva rehabiliteringsansvaret så ser det likadant ut vid riskbruk, skadligt bruk och beroende som vid andra sjukdomar och finns beskrivet i rehabiliteringsprocessen. Medarbetarens egen medverkan är avgörande för att göra en hållbar planering. Detta beskrivs närmare i rehabiliteringsprocessen. Ju tidigare insatser desto större chans till en lyckad rehabilitering.

Dokumentation

Dokumentation är en viktig del av ärenden som rör skadligt bruk/beroende för att få en helhetsbild av processen. Dokumentera alltid samtal, möten, händelser och beslut. Använd de verktyg och mallar som finns i ADATO.

Ta hjälp av specialister när åtgärder ska planeras

Som chef har du möjlighet att ta kontakt med företagshälsovården vid alla former av skadligt bruk. Det är också möjligt att ta stöd av Falck Healthcare personalstöd. Till Falck Healthcare kan alla medarbetare ringa anonymt och behöver inte kontakta sin chef. Falck Healthcare kan också erbjuda chefshandledning. Alla medarbetare och chefer har även möjlighet att ringa ALNA för stöd och rådgivning. ALNA är specialistresurs vid olika former av bruk och skadligt bruk. Även arbetskamrater kan kontakta både Falck Healthcare och ALNA om behov skulle finnas.

Vid arbetslivsinriktad rehabilitering och vid problematik med skadligt bruk bedrivs allt arbete med hänsyn till sekretess och den enskildes integritet.

Test vid misstanke om riskbruk/missbruk

Test ska utföras vid följande tillfällen:

- Vid misstanke om påverkan
- Medarbetaren kommer påverkad till arbetet
- Vid olycksfall i arbetet när misstanke finns
- Under löpande åtgärdsplan när överenskommelse har träffats om provtagning
- Medarbetaren ska ges möjlighet att fria sig genom test

Alkohol- och drogtest genomförs av Företagshälsovården. Under arbetstid ska ansvarig chef följa medarbetaren när alkohol- och drogtest ska utföras. Dokumentera skriftligt.

Provtagning vid misstanke består av;

- Urindrogtest
- Alkometertest -
- Peth blodprov – markör för alkoholkonsumtion

Ring till Företagshälsovården för beställning av provtagning. Återkoppling sker.

Råd och stöd

Kungälv kommun har flera samarbetspartners när det gäller skadligt bruk. HR-enheten ger råd och stöd.

ALNA– experter på skadligt bruk och beroende

- Råd och stöd till chefer, medarbetare och fackliga ombud i frågor kring hur de ska agera vid oro och misstankar kring skadligt bruk
- Utredning av legitimerad och specialiserad psykolog
- Provtagning i samband med utredning
- Förslag på insats

Tfn: 0771-290 800

www.alna.se

Företagshälsovård Pe3

- Råd och stöd till chefer i frågor kring hur de ska agera vid problem kopplat till skadligt bruk
- Medverkan vid rehabilitering
- Provtagning

Tfn: 031- 16 11 10

info@pe3.se

Falck Healthcare

- Samtalsstöd för medarbetare
- Möjlighet att ringa dygnet runt
- Chefshandledning

Tfn: 0200-21 63 00

Medarbetaren har alltid möjlighet att ha med en facklig representant eller annan stödperson vid de möten som genomförs. Du som chef behöver informera om den möjligheten. Medarbetaren ansvarar själv för att kontakta sitt fackliga ombud.

Arbetsrätt

En medarbetare som inte är i tjänstbart skick skall tillfälligt tas ur arbete. Huvudregeln är då att löneavdrag görs. Arbetsgivaren behöver inte förhandla med facklig organisation (AB 10 § mom 1). Stöld av narkotikaklassade preparat och innehav av narkotika leder till polisanmälan. Kontakta HR-enheten för omplacering eller avstängning.

Förhandling enligt MBL

Arbetsgivaren ska i vissa fall, innan beslut fattas, förhandla enligt MBL med medarbetarens fackliga organisation (om medarbetaren är fackligt ansluten). Detta gäller vid:

- Ändrade arbetsuppgifter (t.ex. efter körkortsförlust).
- Omplacering eller väsentlig förändring av arbetsuppgifter och/eller arbetsförhållanden.
- Avstängning från arbetsplatsen enligt AB 10 § mom 2

Disciplinpåföljder

Ska beslutas enligt delegationsordning.

Förtydligande samtal

Samtalet är i sig inte en disciplinpåföljd. Samtalets syfte är att tydliggöra att beteendet eller misskötsamheten inte accepteras och att en förändring behöver ske. Upplys om de yttersta konsekvenserna. Kontakta HR-enheten för mall för dokumentation. Medarbetarens förklaringar ska dokumenteras.

Skriftlig varning

Varningen påtalar att beteendet eller misskötsamheten inte accepteras och att upprepning kan leda till uppsägning. Skriftlig varning läggs även till personakten. Kontakta alltid HR-enheten om skriftlig varning övervägs.

Uppsägning

Misskötsamhet kan innebära att medarbetaren riskerar uppsägning av personliga skäl. Kontakta alltid HR-enheten om detta övervägs.

Avsked

Grövre förseelse, exempelvis brottslig handling eller beteende som allvarligt skadar arbetsgivarens förtroende, kan efter utredning leda till avsked. Kontakta alltid HR-enheten om detta övervägs.

Definition

Bruk = När man dricker alkohol utan att få skador eller negativa konsekvenser, varken fysiska, psykiska eller sociala.

Riskbruk = Definierar vid vilka mängder det är risk för skador. När man har en förhöjd konsumtion över tid är det risk för sociala problem, t ex bråk, ångest dagen efter och medicinska problem, t ex olyckor, sömnproblem, högt blodtryck, magproblem. Det finns stor risk för att ett riskbruk övergår i ett skadligt bruk eller beroende vid t ex en livskris.

Skadligt bruk (tidigare ofta kallat missbruk) = syftar på ett beteende som ger negativa konsekvenser/är skadligt. Antingen för hälsan, sociala relationer och/eller påverkar ekonomin negativt både på individ-, organisations- och samhällsnivå. (def. enl WHO)

Beroende = Är en medicinsk sjukdomsdiagnos.