

§ 9

Dnr KS/2018:97

Riktlinjer alkohol och droger**Bakgrund**

Mjölby kommun antog 2008-04-22 § 39 en alkohol- och drogpolicy som nu ska revideras.

Sammanfattning

Personalavdelningen har arbetat fram ett förslag till riktlinjer för alkohol- och droger. Riktlinjerna kommer att kompletteras med handlingsplaner och bildspel för att implementeras på varje arbetsplats.

Förslaget har förhandlas i central samverkan 2018-03-16 och behandlas på personalutskottet vid dagens sammanträde.

Beslutsunderlag

Förslag till riktlinjer mot alkohol och droger på arbetsplatsen.

Personalutskottets förslag till kommunstyrelsen

1. Kommunstyrelsen antar riktlinjer för alkohol och droger på arbetsplatsen.

Personalutskottet föreslår kommunstyrelsen att föreslå kommunfullmäktige

1. Kommunfullmäktige upphäver alkohol- och drogpolicyn § 39/2008-04-22.

—
Beslutet skickas till
Kommunstyrelsen
Kommunfullmäktige
Personalavdelningen
Akten

Handläggare

Yvonne Stolt
Tfn 0142-851 24

Kommunstyrelsen

Riktlinjer mot alkohol och droger på arbetsplatsen

Sammanfattning

Mjölby kommun antog 2008-04-22 § 39 en alkohol- och drogpolicy som nu ska revideras. Personalavdelningen har arbetat fram ett förslag till riktlinjer för alkohol- och droger. Förslaget har förhandlas i central samverkan 2018-03-16 och behandlas på personalutskottet 2018-03-28.

Beslutsunderlag

Missiv
Riktlinjerna mot alkohol och droger på arbetsplatsen
KSPU § 9

Kommunstyrelsens förvaltnings förslag till beslut

1. Kommunstyrelsen antar riktlinjer för alkohol och droger på arbetsplatsen.
2. Kommunfullmäktige upphäver alkohol- och drogpolicy § 39/2008-04-22.

—
Beslutet skickas till:
Samtliga nämnder
Akten

Kommunstyrelsens förvaltning

Dag Segrell
Kommundirektör



Riktlinjer mot alkohol och droger på arbetsplatsen

Dokumenttyp: Riktlinje

Antaget av: Kommunstyrelsen

§: xx/20xxxxxx

Diarienummer: 2018:97

Ansvarig handläggare: Personalchef

Senast aktualitetsprövad: Ange datum

Innehåll

1.	Inledning	3
1.1	Kommunens förhållningssätt	3
2.	Förebyggande arbete	4
3.	Utreda misstanke	4
3.1	Varningstecken	4
3.2	Om någon misstänks vara påverkad	5
3.3	Utredningssamtal	5
3.4	Dokumentation	6
3.5	Provtagning vid fortsatt utredning och som åtgärd	6
4.	Efter utredning	6
5.	Stödresurser	7
5.1	Beroendemottagningen	7
5.2	Företagshälsovården	7
5.3	HR-specialister på personalavdelningen	7
5.4	Arbetslagorganisation	7
5.5	Ekonomiskt stöd	7
6.	Lästips	8
7.	Lagar och föreskrifter	8

1. Inledning

I Mjölby kommun ska alla arbetsplatser vara fria från alkohol och andra droger. Det innebär att ingen anställd får vara onycter eller påverkad av droger på arbetsplatsen under arbetstid. Med droger menas all otillåten användning av narkotika och andra beroendeframkallande medel som inte är ordinerat av läkare. Genom tydliga rutiner för hur arbetsgivaren agerar vid misstanke och kännedom om skadligt bruk och beroende av alkohol och användning av droger skapas en tryggare arbetsplats med bättre förutsättningar för ett hållbart arbetsliv.

Denna riktlinje syftar till att ge chefer och medarbetare stöd vid misstanke och kännedom om riskbruk och skadligt bruk av alkohol eller andra droger. Genom att tydliggöra ansvaret och ge stöd för förebyggande åtgärder minskar risken för ohälsa.

Alkohol i arbetslivet är ett vanligare problem än droger och det bidrar till fler arbetsolyckor. Därför kommer tyngdpunkten i riktlinjen att vara hantering vid misstanke, kännedom och påverkan av alkohol. Vid tecken på ohälsa och konstaterat alkohol- eller drogberoende gäller kommunens riktlinje för rehabilitering.

1.1 Kommunens förhållningssätt

I Mjölby kommun tillämpas ett restriktivt förhållningssätt till alkohol i arbetssociala sammanhang, alltså då det finns en anknytning mellan anställningen och aktiviteten, även utanför ordinarie arbetstid eller uppdrag. Det kan till exempel vara vid julfest, studieresor och konferenser. Då gäller både arbetsmiljölagen och lagen om anställningsskydd. Chefen ska i förväg klargjort vad som gäller vid arbetssociala sammanhang och agera konsekvent. Om alkohol erbjuds ska alltid alkoholfria alternativ erbjudas. Arbetsgivaren bekostar inte alkoholhaltiga drycker. Chefen är en förebild och dennes agerande visar hur arbetsplatsen ser på alkohol.

Alkohol i brutna förpackningar får inte förvaras på arbetsplatsen och all förtäring av alkohol på arbetsplatsen är förbjuden i Mjölby kommun. Undantag beviljas endast vid representation och kräver tillstånd av kommunstyrelsens arbetsutskott eller kommunfullmäktiges presidium. I vissa fall kan undantag beviljas för andra arbetssociala sammanhang på arbetsplatsen. Tillstånd lämnas då av förvaltningschef.

All användning/innehav av illegal substans eller annat otillåtet bruk av läkemedel är förbjudet på arbetsplatsen och all misstanke eller kännedom om användning av droger hanteras arbetsrättsligt och brott enligt brottsbalken polisanmäls.

2. Förebyggande arbete

Det förebyggande arbetet mot alkohol och drogrelaterade problem i arbetslivet ska ingå som en del i det systematiska arbetsmiljöarbetet. Enligt arbetsmiljöverkets föreskrifter om systematiskt arbetsmiljöarbete ska arbetsgivaren förebygga och hantera risker och säkerställa en god arbetsmiljö. Alla medarbetare ska delta i arbetsmiljöarbetet. Chefen ansvarar för det systematiska arbetsmiljöarbetet och ska tillsammans med medarbetarna organisera verksamheten, undersöka arbetsmiljön och de risker som finns samt ha tydliga rutiner för åtgärder. Medarbetaren deltar genom att till exempel rapportera risker, tillbud, föreslå åtgärder och lämna synpunkter på det som genomförts.

Chefen ska säkerställa att alla medarbetare på arbetsplatsen känner till kommunens riktlinjer för alkohol och droger samt vet hur de ska agera vid misstanke och kännedom om skadligt bruk av alkohol eller om någon misstänks vara påverkad under arbetstid. Genom att regelbundet informera om och diskutera alkohol och drogers negativa effekter, minskar risken till skadligt bruk av alkohol och otillåten användning av droger hos medarbetarna.

3. Utredda misstanke

Chefen ska utreda misstanke om påverkan av alkohol eller droger eller misstanke om skadligt alkoholbruk eller droganvändning. Även om det bara är misstankar så kan ett tidigt ingripande förhindra ökat missbruk. Ett tidigt agerande kan ge en varningsklocka för en som är på väg in i ett skadligt bruk.

Stödet från kolleger är viktigt. Att som kollega fråga och bry sig är att visa omtanke och kan förhindra ett skadligt bruk och beroende. Det är vanligtvis kollegorna som har störst chans att upptäcka eller misstänka att någon är påverkad eller har ett skadligt bruk/beroende. Ingen blir hjälpt av att kolleger döljer missbruk eller annat otillåtet bruk. Gäller det en chef eller medarbetare på annan avdelning så är det närmaste chef som kontaktas.

3.1 Varningstecken

Ibland finns det tecken som kan vara mer eller mindre tydliga som grund för ett skadligt bruk/beroende av alkohol. Vanliga tecken kan vara: förändrat beteende, sämre arbetsprestation, förändrad frånvaro, försvar av alkohol/droganvändning och problem i arbetsgruppen.

När det gäller alkoholkonsumtion är det vanligt att skilja mellan riskbruk, skadligt bruk och beroende. Riskbruk av alkohol innebär att regelbundet dricka över en viss mängd alkohol per vecka. Vad som är riskfri mängd eller inte varierar från person till person. Skadligt bruk (benämns även som missbruk) innebär en konsumtion som skadar hälsan, psykiskt eller fysiskt. Beroende kan bara bedömas av specialistläkare.

Vid droganvändning är flera tecken desamma som vid alkohol, men varje drog har sina egna unika uttryck. Några generella tecken på att en person använder droger kan vara: plötslig förändring i beteende, humörsvängningar; irriterad och vresig och sedan plötsligt glad och skärpt, slarvar med personlig hygien, förändrat sömnmönster; uppe på natten och sover på dagen, röda eller glasartade ögon, snörvlande eller rinnande näsa.

Oavsett om tecknen grundar sig på för hög alkoholkonsumtion, droganvändning eller andra personliga problem kan det vara tecken på ohälsa som chefen måste agera på genom att kalla till utredningssamtal.

3.2 Om någon misstänks vara påverkad

Medarbetare som misstänker att någon är påverkad på arbetsplatsen ska genast informera chefen. Chefen har ansvar för att agera i frågan, kontakta medarbetaren och utreda händelsen.

- Om en medarbetare misstänks vara alkohelpåverkad ska den erbjudas alkoholtest för att kunna fria sig från misstanke. Detsamma gäller om medarbetare visar tecken på bakrus och inte kan sköta sitt arbete på ett tillfredsställande sätt. Chefen kan boka akut provtagning hos företagshälsovården. Det går även att kontakta beroendemottagningen i Mjölby kommun för förfrågan om provtagning. Vissa förvaltningar har även egna alkoholmätare. Vid misstanke om drogpåverkan ska provtagning genomföras och chefen vänder sig då till företagshälsovården eller beroendemottagningen för drogtest.
- Det är chefen som avgör om en medarbetare kan vara på arbetsplatsen eller inte. Finns det tveksamheter ska chefen ta medarbetaren ur tjänst och se till att medarbetaren kommer hem på ett säkert sätt.
- Chefen kontaktar personalavdelningen så snart som möjligt, senast nästkommande vardag, för att i samråd med HR-specialist avgöra frånvaroorsaken för medarbetaren.
- Beroende på karaktären av händelsen kan även olika disciplinära åtgärder bli aktuella, exempelvis disciplinär åtgärd i form av skriftlig varning, stadigvarande förflyttning, avstängning eller uppsägning av personliga skäl. All arbetsrättslig hantering avgörs i samråd med HR-specialist.
- Chefen kallar till utredningssamtal så snart som möjligt efter det inträffade.

3.3 Utredningssamtal

Chefen kallar till utredningssamtal som ett första steg i utredningen vid misstanke om påverkan på arbetsplatsen och vid misstanke om alkoholmissbruk eller droganvändning. Det är bra om ytterligare en

person, till exempel en chefskollega, HR-specialist eller Företagshälsovård medverkar då samtal om missbruk ofta är svårt.

Samtalet med medarbetaren ska förberedas noga. Det är vanligt med undanflykter, ilska och förnekande. Det är inte chefens roll att diagnostisera en medarbetares eventuella missbruk eller droganvändning, utan chefen ska framföra de iakttagelser som grundar misstankarna och erbjuda stöd och andra åtgärder för att förhindra skada. Det är de faktiska beteendena på arbetsplatsen och konsekvenserna av beteendet som chefen ska utreda och hantera. Chefen ska ställa krav på hur arbetet ska fungera och säkerställa att medarbetaren kan arbeta. Chefen kan inte ställa krav på privatlivet men ett bruk av alkohol eller droger som påverkar arbetet är inte acceptabelt.

3.4 Dokumentation

Hela utredningsprocessen ska dokumenteras noggrant och bygga på de fakta och iakttagelser som grundar misstanken. Det ska tydligt framgå de överenskomna åtgärder och insatser som arbetsgivaren och medarbetaren kommer överens om, beslut om provtagningar, andra stödinsatser via till exempel företagshälsovården eller beroendemottagningen, uppföljningstid och underskrifter.

När det gäller en medarbetares hälsotillstånd gäller sekretess. Det innebär att alla handlingar måste förvaras på ett tryggt och säkert sätt.

3.5 Provtagning vid fortsatt utredning och som åtgärd

I den fortsatta utredningsprocessen eller som åtgärd i en handlingsplan kan det bli aktuellt med drogtest och blodprov med alkoholmarkörer. Medarbetaren kan inte tvingas till undersökning eller provtagning, men för medarbetare och chef är det viktigt att kunna avskrivna eller bekräfta misstankarna.

Om en medarbetare vägrar att genomföra provtagningar eller vägrar lämna provsvar, uteblir från provtagning eller på annat sätt försvårar utredningsarbetet innebär det en vägran att delta i utredningsprocessen. Chefen ska skriftligen informera medarbetaren om upprepad misskötsamhet kommer att hanteras arbetsrättsligt. Beroende på misskötsamhetens karaktär avgörs vilken arbetsrättslig åtgärd som blir aktuell. Det kan till exempel innebära disciplinär åtgärd i form av skriftlig varning, stadigvarande förflyttning, avstängning eller uppsägning av personliga skäl.

4. Efter utredning

Om utredningen visar att ohälsa föreligger ska chefen utreda rehabiliteringsbehov enligt kommunens riktlinjer för rehabilitering. Arbetsgivaren är ansvarig för den arbetslivsinriktade rehabiliteringen och ska erbjuda stöd som möjliggör för medarbetaren att vara kvar i arbete.

Åtgärder i den arbetslivsinriktade rehabiliteringsprocessen kan vara: förstadagsintyg, hembesök vid sjukfrånvaro, provtagning (för att påvisa eventuella droger eller alkohol i kroppen – med vissa intervall och under angiven tid), medicinsk behandling, psykologsamtal, kamratstöd och konsekvenser av ett brutet kontrakt.

5. Stödresurser

Att hantera misstanke eller kännedom om skadligt bruk eller beroende kan vara svårt. Det är bra att inte jobba ensam i hanteringen och det finns olika stöd att tillgå under processen.

5.1 Beroendemottagningen

Beroendemottagningen är en samordnad öppenvårdmottagning mellan Mjölby kommun och Region Östergötland. Den som själv upplever ett problem med att hantera alkohol eller brukar droger kan kontakta mottagningen för frivilliga kostnadsfria samtal med en behandlare. Även anhöriga eller andra närstående kan kontakta mottagningen för stöd. Om medarbetare tillåter kan arbetsgivaren tillsammans med beroendemottagningen och medarbetaren utforma en handlingsplan och genomföra åtgärder för att minska medarbetarens bruk av alkohol. De kan också genomföra tester och provtagningar. Telefon: 0142- 857 36 eller 0142- 36 61 88.

5.2 Företagshälsovården

Företagshälsovården kan med fördel bistå i arbetet med att tillsammans med chef och medarbetare upprätta handlingsplan och planera för åtgärder och bistå med resurser för att hjälpa medarbetare att minska på alkoholkonsumtionen/upphöra med ett skadligt bruk/beroende. Chefen är beställare av uppdrag. Telefon: 0771-2300 00.

5.3 HR-specialister på personalavdelningen

HR-specialist finns som chefsstöd i alla personalrelaterade ärenden.

5.4 Arbetstagarorganisation

I alla rehabiliteringsmöten har medarbetaren möjlighet att ta med facklig företrädare som stödperson. Chefen informerar och uppmanar medarbetaren till att ta med fackligt stöd.

5.5 Ekonomiskt stöd

Arbetsgivaren kan ansöka om ekonomisk ersättning när någon anställd får ta del av vissa insatser för rehabilitering/arbetslivsinriktad rehabilitering genom AFA-försäkring och/eller Försäkringskassan.

AFA Försäkring - AGS Rehabilitering

Arbetsgivare kan få ekonomisk ersättning för upp till hälften av kostnaderna när någon anställd genomgår arbetslivsinriktad

rehabilitering för beroendebehandling till följd av alkoholmissbruk. Det kan vara samtalsbehandlings, öppenvårdsbehandling eller för inläggandebehandling.

Försäkringskassan – Arbetsplatsnära stöd

Arbetsgivaren kan få bidrag för köp av utredningar som kan ge svar på vad som behöver göras för att förebygga sjukfrånvaro eller underlätta för medarbetare att komma tillbaka i arbete vid sjukskrivning. Det kallas arbetsplatsnära stöd. Syfte är att stimulera till tidigare insatser eftersom det är väl känt att tidiga rehabiliteringsinsatser ger större effekt.

6. Lästips

Mer stöd finns att läsa bland annat på Prevent, Alna, Arbetsmiljöupplysningen och alkoholhjälpen. Där finns också mer att läsa om vad riskbruk innebär och råd och stöd för den som anser sig ha för hög alkoholkonsumtion.

7. Lagar och föreskrifter

Nedan följer några av de viktigaste lagarna och föreskrifterna som gäller vid hantering av medarbetare med ett skadligt bruk/beroende och otillåten användning av droger.

Lagen om anställningsskydd 1982:80

Arbetsmiljölagen 1977:1160

Arbetsmiljöverkets föreskrifter om systematiskt arbetsmiljöarbete 2001:1

Arbetskyddstyrelsens kungörelse med föreskrifter om anpassning och rehabilitering 1994:1



Kommunstyrelsens förvaltning
Personalavdelningen
Telefon: 0142-850 00
E-post: kommunstyrelsen@mjolby.se
Burensköldsvägen 11-13, 595 80 Mjölby

