



LULEÅ KOMMUN

••• Riktlinjer



Alkohol- och droger



2015-03-01

FÖRORD

Luleå kommun ska vara en alkohol- och drogfri arbetsplats. Min förhoppning med dessa riktlinjer är att de tillsammans med stödjande material ska vara ett bra stöd för att vidta lämpliga åtgärder för medarbetare som har ett risk- eller missbruk av alkohol eller är påverkad av droger på eller utanför arbetet.

Luleå 2015-03-01

Anne Karlenius
Kommundirektör

Dokumenttyp Riktlinjer	Dokumentnamn Alkohol-och drogriktlinjer	Fastställd 2008-01-25	Giltighetstid 3 år
Dokumentansvarig Personalchef	Senast reviderad 2016-05-04	Beslutsinstans Kommundirektör	Dokument gäller för Alla förvaltningar



2015-03-01

Innehållsförteckning

Inledning.....	4
Syfte.....	4
Riktlinjerna bygger på tre steg:	4
1. Förebyggande arbete.....	4
2. Tidiga signaler	4
3. Rehabilitering vid missbruk av alkohol	4
Tillvägagångssätt.....	5
Råd och stöd.....	5
Dokumentation och sekretess	5
Tecken på missbruk	5
Misstanke.....	6
Alkohol- och drogtest	6
Samtal.....	6
Förberedelse av samtal	7
Genomförande av samtalet.....	7
Rehabilitering.....	8
Stödinsatser	8
Kontrakt.....	8
Förhandlings-skyldighet	8
Åtgärdsplan eller kontrakt bryts.....	9
Disciplinpåföljd.....	9
Uppsägning – skiljande från anställning.....	9
Avsked	9
Ansvar.....	10
Vanliga begrepp	11



2015-03-01

Inledning

Riktlinjerna grundar sig på Luleå kommuns **alkohol- och drogpolicy** samt gällande lagstiftning. Ansvarig chef företräder arbetsgivaren och ansvarar för att dessa riktlinjer följs. Kamratstöd uppmuntras av arbetsgivaren och alla medarbetare har skyldighet att informera ansvarig chef om en medarbetare misstänks vara påverkad.

Syfte

Riktlinjerna syftar till att ge stöd till ansvarig chef för att vidta lämpliga åtgärder för medarbetare som har ett risk- eller missbruk av alkohol eller är påverkad av droger på eller utanför arbetet.

Riktlinjerna syftar även till att ge stöd till arbetskamrater att agera vid misstanke om alkohol och drogproblematik.

Riktlinjerna bygger på tre steg:

1. Förebyggande arbete

Luleå kommun arbetar förebyggande med kunskapsspridning, information och attitydpåverkan. Chefer, HR-funktioner och skyddsombud ska ges utbildning i frågan. Alla medarbetare ska få information och känna till policy och riktlinjer vid introduktion.

Arbetsplatsträffar är ett forum där man kan ta hjälp av specialist för att få ytterligare information och kunskap, samt ges möjlighet att samtala i ämnet. Stödmaterial finns även på Intranätet. Informationen bör omfatta hur man känner igen tidiga tecken på risk- och missbruk av alkohol och/eller bruk av droger. Avsikten är att alla ska bidra till ett ansvarsfullt förhållningssätt till alkohol och att alla ska känna till att nolltolerans gäller för bruk av droger.

2. Tidiga signaler

Uppmärksamma tidiga signaler så att riskbruk inte utvecklas till missbruk av alkohol. Nolltolerans gäller avseende all hantering av icke medicinska droger, eftersom både innehav och bruk av droger är förbjudet, enligt svensk lag.

3. Rehabilitering vid missbruk av alkohol

Målsättningen är att medarbetaren ska fungera väl på arbetet och därmed kunna fullgöra sina åtaganden enligt anställningsavtalet. Medarbetaren ska få stöd med rehabilitering enligt gällande riktlinjer när missbruk av alkohol konstaterats.

Notera att grova förseelser i samband med missbruk av alkohol och bruk av droger kan leda till avslutande av anställning, det vill säga avsked.



2015-03-01

Tillvägagångssätt

Vad	Beskrivning
Råd och stöd	<ul style="list-style-type: none">▪ HR-funktionen på förvaltningen ger stöd, hjälp och information.▪ Kommunhälsan ger vägledning, information och utbildning.▪ Socialtjänstens vuxensektion ger råd och information vid drogproblematik.▪ Personalkontoret ger råd, stöd och information inom bland annat det arbetsrättsliga området.
Dokumentation och sekretess	<p>Dokumentation är en viktig del av ärenden som rör alkohol och droger för att få en helhetsbild av processen, från misstanke och till avslut. Alla insatser som exempelvis samtal, kontakter, möten eller överenskommelser ska dokumenteras, följas upp och utvärderas.</p> <p>Alla som handlägger individärenden omfattas av sekretess. Även arbetskamrater ska värna integritetsskyddet.</p>
Tecken på missbruk	<p>Det är inte alltid så lätt att bedöma om någon är påverkad av alkohol eller droger. Observera beteendeförändringar och använd dem som underlag vid samtal. Nedan finns några exempel på tecken vid missbruk.</p> <ul style="list-style-type: none">▪ Förändringar i beteendet▪ Sämre arbetsprestation och bristande motivation▪ Korttidsfrånvaro, varierande frånvarobild▪ Småljug och bortförklaringar▪ Koncentrationssvårigheter▪ Olycksfall och tillbud▪ Misstänksamhet▪ Sömnsvårigheter▪ Depressioner▪ Förnekande, finns vanligen med hela tiden



2015-03-01

Misstanke	<p>Om ansvarig chef misstänker att en medarbetare är alkohol- eller drogpåverkad under arbetstid och denne medger detta.</p> <ul style="list-style-type: none">▪ Avvisa medarbetaren från arbetsplatsen och ordna säker hemtransport.▪ Bestäm tid för samtal nästa dag.▪ Löneavdrag görs för frånvaron som bedöms som olovlig.▪ Ta hjälp av kommunens resurser inom området, se under rubriken Råd och stöd. <p>Om medarbetaren förnekar alkohol- eller drogpåverkan under arbetstid.</p> <ul style="list-style-type: none">▪ Initiera test i syfte att utreda eventuell påverkan av alkohol eller droger. Se under rubriken Alkohol- och drogtest.▪ Nekar medarbetaren att låta testa sig, gäller arbetsgivarens bedömning.▪ Avvisa enligt ovan.
Alkohol- och drogtest	<p>Alkohol och drogtester ska utföras vid följande tillfällen.</p> <ul style="list-style-type: none">▪ Vid misstanke om påverkan.▪ Medarbetaren ska ges möjlighet att fria sig genom test.▪ Vid olycksfall i arbetet när misstanke finns.▪ Under löpande åtgärdsplan när överenskommelse har träffats om provtagning. <p>I första hand görs test av Kommunhälsan och andra hand av Stadsvikens Hälsocentral och jourcentral. I övrigt hänvisas till Sunderby sjukhus. Kostnad debiteras arbetsplatsen. Kontaktuppgifter se Intranätet.</p> <p>Under arbetstid ska ansvarig chef följa medarbetaren när alkohol- och drogtest ska utföras.</p>
Samtal	<p>Om ansvarig chef misstänker eller får signaler om risk- eller missbruk av alkohol eller bruk av droger hos en medarbetare genomförs ett tidigt samtal.</p> <p>Om medarbetaren uppträtt påverkad under arbetstid och blivit avvisad från arbetet, genomförs ett samtal mellan ansvarig chef och medarbetare dagen efter incidenten. Luleå kommun rekommenderar att facklig företrädare eller stödperson medverkar vid samtalet.</p>



2015-03-01

Förberedelse av samtal	<ul style="list-style-type: none">▪ Tänk igenom syfte och mål med samtalet.▪ Läs igenom policy och riktlinjer, ta sedan med dem till mötet.▪ Tag fram lista över konkreta avvikande händelser och beteendeförändringar.▪ Tag kontakt med specialist på området, se under rubriken Råd och stöd▪ Tänk igenom din egen syn på alkohol och droger▪ Tänk igenom hur du kan reagera på ilska, tystnad, tårar, hot, oavbrutet pratande och bortförklaringar.▪ Uppllys medarbetaren om att facklig företrädare eller stödperson bör medverka.▪ Planera uppföljning av samtalet
Genomförande av samtalet	<ul style="list-style-type: none">▪ Närvarande är ansvarig chef och medarbetare. Vid mötet kan även HR-funktion, Kommunhälsan eller facklig representant/ stödperson medverka.▪ Gör tydligt att sekretess gäller.▪ Dokumentera samtalet: orsak till samtalet, vilka deltar, tidpunkt, vad som tagits upp, medarbetarens syn och förklaringar, samt överenskommelser och beslut.▪ Tala klarspråk. "Jag som chef är orolig och upplever..." 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.▪ Vid behandling upprättas ett skriftligt kontrakt, se Intranätet.



2015-03-01

Rehabilitering	<p>Vid missbruksproblematik ska rehabilitering genomföras (gäller inte i de fall förseelsen varit så grov att det är aktuellt med avsked).</p> <ul style="list-style-type: none">▪ Genomför rehabilitering enligt gällande Rehabiliteringsriktlinjer.▪ Ta hjälp av specialister när åtgärder ska planeras.▪ Motivera medarbetaren till behandling.▪ Upprätta en åtgärdsplan enligt rehabiliteringsriktlinjerna. <ul style="list-style-type: none">▪ Vid behandling upprättas ett kontrakt, se förslag till kontrakt.▪ Håll kontinuerlig kontakt med behandlare och Kommunhälsan
Stödinsatser	<p>Exempel på stödinsatser i samband med rehabilitering som kan vidtas.</p> <ul style="list-style-type: none">▪ Kontakt med Kommunhälsan▪ Krav på nykterhet▪ Läkemedelsbehandling▪ Behandling på öppen- eller slutenvård vid alkoholproblematik, se ramavtal Intranät▪ Kamratstöd/kontaktperson, familjestöd eller annat.
Kontrakt	<ul style="list-style-type: none">▪ Kontraktet ska vara skriftligt och undertecknas av arbetsgivare och medarbetare. Det ska gälla en viss tid, t ex 12 månader.▪ Om kontraktet fullföljs görs ett rehabiliteringsavslut.▪ Om kontraktet avbryts i förtid, se under rubriken Åtgärdsplan eller kontrakt bryts
Förhandlings- skyldighet	<p>Arbetsgivaren ska i vissa fall, innan beslut fattas, förhandla enligt MBL med berörd lokal arbetstagarorganisation (om medarbetaren är fackligt ansluten). Detta gäller vid:</p> <ul style="list-style-type: none">▪ Ändrade arbetsuppgifter (t.ex. efter körkortsförlust).▪ Omplacering eller väsentlig förändring av arbetsuppgifter och/eller arbetsförhållanden. <p>Innan avstängning från arbetsplatsen mer än en dag ska arbetsgivaren genomföra överläggning med lokal arbetstagarorganisation.</p>



2015-03-01

Åtgärdsplan eller kontrakt bryts	<ul style="list-style-type: none">▪ Om åtgärdsplan eller kontrakt bryts, klargör att fortsatta brister inte tolereras och att disciplinpåföljd kan bli aktuellt, förvaltningens HR-funktion ska alltid kontaktas.▪ Vid fortsatt misskötsamhet ska ett formellt skriftligt avslut av rehabiliteringen genomföras. <p>Ett formellt avslutningssamtal förs mellan ansvarig chef, medarbetare, facklig representant/stödperson och förvaltningens HR-funktion. Ansvarig chef klargör motivet för avslutningssamtalet och anger vad som ligger till grund för detta. Detta för att klargöra rättigheter och skyldigheter som finns i förhållande till anställningen och arbetsplatsen (anställningsavtal, lagar och regler).</p>
Disciplinpåföljd	<p>Olika former av misskötsamhet som påverkar brukare/kunder, arbetsgivaren eller arbetskamrater, kan förekomma och måste påtalas. Samråd med förvaltningens HR-funktion om hur detta kan eller ska ske arbetsrättsligt korrekt i det enskilda fallet, innan genomförandet.</p> <p>I vissa fall fattas beslut om disciplinpåföljd i form av en skriftlig varning. Varningen påtalar att beteendet eller misskötsamheten inte accepteras och att upprepning kan leda till uppsägning. Skriftlig varning läggs även till personakten.</p>
Uppsägning – skiljande från anställning	<p>Misskötsamhet kan innebära att medarbetaren riskerar uppsägning av personliga skäl. Om detta övervägs ska alltid förvaltningens HR-funktion och Personalkontoret kontaktas.</p>
Avsked	<p>Grövre förseelse, exempelvis brottslig handling eller beteende som allvarligt skadar arbetsgivarens förtroende, kan efter utredning leda till avsked. Om detta övervägs ska alltid förvaltningens HR-funktion och Personalkontoret kontaktas.</p>



2015-03-01

Ansvar

Ansvarig chef ska

- Utifrån sitt personal- och arbetsmiljöansvar tillämpa gällande policy och riktlinje.
- Göra policyn och riktlinjerna kända bland medarbetarna på arbetsplatsen.
- Verka för att medarbetaren ska känna till sina rättigheter, skyldigheter och möjligheter.
- Agera för tidiga insatser och vidta lämpliga åtgärder.
- Ansvara för handläggning, dokumentation och uppföljningsarbete.

Medarbetaren ska

- Vara nykter på arbetet och helt avstå från all användning av droger på såväl arbetet som fritiden.
- Fullgöra sina åtaganden enligt anställningsavtalet och därigenom uppträda korrekt mot kunder och arbetskamrater.
- Lämna de upplysningar som behövs för att kartlägga eventuellt rehabiliteringsbehov.
- Aktivt medverka i utredning, planering, genomförande och uppföljning av insatser.
- Ta ansvar för sitt missbruk och svara för de konsekvenser det kan få.
- Följa de föreskrifter som arbetsgivaren fastställer i överenskommelse eller på annat sätt.

Arbetskamraterna

Har ett medmänskligt ansvar att bry sig om och lägga sig i. Inte bli "möjliggörare" genom att skyla över misstag. Tala med berörd person och/eller ansvarig chef om misstanke finns att en arbetskamrat har ett risk- eller missbruk. Tala med näste chef om man misstänker att närmaste chef har ett risk- eller missbruk.

HR-funktionen

Ger råd och stöd till chefer och medarbetare under processen. Vid misstanke om droger ska HR-funktionen rådfrågas för exempelvis ställningstaganden om polisanmälan eller anlitande av extern resurs.

Kommunhälsan

Kommunhälsan ger vägledning, råd och stöd till ansvarig chef och medarbetare vid misstanke om risk- eller missbruk av alkohol eller bruk av droger.

Genomför test med frågeformulär, AUDIT, som underlag till en dialog om medarbetarens bruk av alkohol. Deltar i rehabiliteringsmöten, då chef eller medarbetaren så önskar. Kommunhälsan genomför alkohol och drogtester efter överenskommelse med ansvarig chef. De genomför också utbildning i ämnet.



2015-03-01

Facklig företrädare/stödperson

Medverkar och stödjer vid behov medarbetaren i alkohol- och drogrelaterade frågor och bevakar dennes arbetsrättsliga intressen.

Vanliga begrepp

Beroende

Med beroende menas en grupp av fysiologiska, beteendemässiga och kognitiva fenomen där alkoholen eller drogen får en högre prioritet för individen än andra beteenden som tidigare haft större betydelse. Beroendet är inte kopplat till mängden alkohol eller droger utan fokus är att tillfredsställa sitt behov av alkohol eller droger. Här är beroendet primärt ett sjukdomstillstånd, individen klarar oftast inte själv att ta sig ur beroendet.

Alkohol

Dryck som innehåller alkohol i olika procentsatser.

Bruk (kopplat till alkohol)

Bruk eller socialt drickande av alkohol sker ofta vid festliga tillfällen. Man dricker utan fysiska, psykiska eller sociala konsekvenser.

Riskbruk (kopplat till alkohol)

Den som dricker ofta och mycket alkohol befinner sig i en riskzon för att utveckla ett missbruk. Personen kan fortfarande ha kontroll över sin alkoholkonsumtion, men är storkonsument och det föreligger en risk för missbruk.

Missbruk (kopplat till alkohol)

Bruket av alkohol sker på ett sätt så att det skadar hälsan, det kan vara fysisk eller psykiskt. Personen fortsätter ändå att använda alkohol trots återkommande problem. Drickandet ger oönskade fysiska, psykiska eller sociala konsekvenser och skador.

Droger

Läkemedelsverket definierar droger som anabola steroider, läkemedel som missbrukas eller överdoseras, andra kemiska medel eller narkotika. Med narkotika avses alla förekommande illegala preparat. Innehav, befattning med, eget bruk på eller utanför arbetstid är förbjudet, enligt svensk lag.

Receptbelagda läkemedel

Bruk av receptbelagda läkemedel enligt läkares ordination definieras inte som missbruk.