

Alkohol och droger – riktlinjer

Definition

Med drog avses en substans som inverkar berusande och/eller sinnesförändrande på den som använder den, är beroendeframkallande och som på ett eller annat sätt påverkar arbetsplatsen och arbetsprestationen. Exempel på sådana substanser är alkohol, narkotika, läkemedel och anabola steroider.

Signaler

Beteendeförändringar kan vara ett tidigt tecken på missbruk. De första tecknen är ofta symptom som smyger sig på utan att man tänker på det eller kopplar det till riskkonsumtion av alkohol, narkotika, läkemedel eller anabola steroider. Det kan röra sig om trötthet, magproblem, oro, irritation, rastlöshet eller huvudvärk. Det är i regel de närmaste medarbetarna som har möjligheten att först uppmärksamma signaler på missbruk. Andra tydliga signaler kan t e x vara:

- spritlukt
- koncentrationssvårigheter
- bristande arbetsprestation
- humörsvängningar
- drar sig undan
- upprepad korttidsfrånvaro, speciellt i samband med helger och semestrar
- svårighet att passa tider, kommer sent och går tidigt
- tar ut semesterdagar och ledighet utan förvarning
- blir berusad på personalfester, kurser tjänsteresor och dylikt
- hyperaktivitet.

Riskfaktorer

Riskfaktorer som kan leda till missbruk av alkohol och andra droger kan vara ensamarbete, oregelbundna arbetstider, separationer från nära relationer, stress, otrygghet eller för stort ansvar. Man bör vara särskilt uppmärksam vid tjänsteresor, representation och kundkontakt.

Riktlinjer för tillämpning av Alkohol och drogpolicy på Tillväxtverket

Tillväxtverket har enligt arbetsmiljölagen och 22 kap lagen om allmän försäkring som arbetsgivare ett ansvar för att förebygga och ingripa mot bruk eller missbruk av alkohol eller droger på arbetsplatsen. I arbetsmiljölagen är det framför allt två regler som har betydelse i arbetet med missbruk. Arbetsgivaren ska "vidta alla åtgärder som behövs för att förebygga att arbetstagare utsätts för ohälsa och olycksfall" (3 kap 2 § AML) och arbetstagaren ska "medverka i arbetsmiljöarbetet och delta i genomförandet av de åtgärder som behövs för att åstadkomma en god arbetsmiljö" (3 kap 4 § AML). Arbetsgivare har också en skyldighet att stötta medarbetare som har hamnat i missbruk

och se till att de får ett professionellt stöd. Arbetsgivarens rehabiliteringsansvar omfattar även arbetsanpassning och rehabilitering vid konstaterad alkohol- och drogproblematik (13 § AFS 1994:1). Arbetsgivaren ska ta hänsyn till arbetstagarnas särskilda förutsättningar för arbetet genom att anpassa arbetsförhållandena eller vidta annan lämplig åtgärd.

Syftet med policyn är att visa på de värderingar som finns inom myndigheten med avseende på alkohol- och drogfrågor.

Chefens ansvar

Personalansvarig chef har huvudansvaret för att vidta åtgärder om en medarbetare visar sig ha alkohol- eller drogproblem. Det är viktigt att agera så tidigt som möjligt för att kunna ge stöd och underlätta för en eventuell rehabilitering. Det är också viktigt att dokumentera varje tillfälle när medarbetaren är frånvarande eller har kommit påverkad till arbetsplatsen. Dokumentationen ligger sedan till grund för fortsatt handläggning. Misstanke om eller konstaterat missbruk ska hanteras enligt riktlinjerna.

- Om en medarbetare kommer alkohol- eller drogpåverkad till arbetet ska personalansvarig chef lugnt och bestämt skicka hem honom/henne från arbetsplatsen. Chefen ska se till att medarbetaren tryggt kommer hem och samtidigt informera om att denne ska infinna sig på arbetsplatsen nästa dag för att följa upp det inträffade. Vid behov ska kontakt tas med närmast anhörig med tanke på eventuell risk för olyckor och skador. Personalansvarig chef kan också välja att kontakta arbetsmiljöansvarig på Personalenheten för att få hjälp i en sådan här situation. Om det händer upprepade gånger finns möjlighet att skicka medarbetaren till företagshälsovården för provtagning efter avstämning med Personenheten. Som stöd för personalansvarig chef finns Personenheten som förmedlar kontakten med Företagshälsovården.
- Efter incidenten ska personalansvarig chef så snart som möjligt hålla ett enskilt samtal med berörd medarbetare. Försök att ta reda på om det rör sig om en engångsföreteelse eller om det kan vara en fråga om ett missbruksproblem. Informera medarbetaren om policy, handlingsplan och vilka skyldigheter han/hon har samt om konsekvenserna av alkohol- och drogpåverkan på arbetsplatsen. Utgå från de förändringar du ser i arbetet som till exempel oplanerad frånvaro, ökad korttidsfrånvaro och försämrad arbetsprestation. Dokumentera det som sägs så att det inte blir några diskussioner om vad som är sagt och inte.
- Under samtalet diskuteras vilka åtgärder som ska vidtas samt vilken hjälp och stöd Tillväxtverket kan erbjuda. Markera din skyldighet att ingripa och vad det har för konsekvenser att inte medverka i en rehabilitering. Gör klart för medarbetaren att situationen måste förändras och bestäm datum för uppföljningssamtal. Förklara också vilka regler som gäller för semesteruttag, frånvaro och arbetstider för att försvåra missbruket.
- Vid uppföljande samtal bör ett stödprogram upprättas eller en rehabiliteringsutredning genomföras.
- Förvara dokumentationen inlåst och betrakta den som konfidentiell. För att tydliggöra ansvar, krav och konsekvenser kan en skriftlig överenskommelse upprättas mellan medarbetaren och arbetsgivaren. En sådan överenskommelse finns färdig hos personalenheten (se nedan).

Medarbetarens ansvar

Som enskild medarbetare har du ett ansvar för att vara alkohol- och drogfri på arbetsplatsen samt känna till och följa Tillväxtverkets policy och handlingsplan för alkohol och droger. Du har också ett moraliskt ansvar för att hjälpa och stödja en medarbetare som misstänks vara påverkad av eller missbruka alkohol eller droger. För att upptäcka ett missbruk i ett tidigt skede är det viktigt att du som medarbetare förmedlar vad du ser till personalansvarig chef. Du hjälper inte en arbetskamrat genom att försöka skydda honom/henne utan möjliggör då ett fortsatt missbruk istället. Medarbetare som har hamnat i missbruk ansvarar för att aktivt delta i behandling med målsättningen att bli fri från sitt missbruk.

Formella regler

När arbetsrättsliga åtgärder övervägs ska personalansvarig chef alltid samarbeta med Personalenheten. Kontakt med huvudskyddsombud och/eller facklig organisation sker genom Personalenheten. Vilken eller vilka arbetsrättsliga åtgärder som vidtas måste alltid bedömas utifrån varje enskilt fall.

Arbetsgivaren är inte skyldig att bevilja semester eller kompensationsledighet vare sig i efterhand eller om någon ringer till arbetsplatsen samma dag han/hon vill vara ledig. Om en medarbetare uteblir från arbetet trots att arbetsgivaren inte har beviljat ledighet betraktas det som olovlig frånvaro (10 kap. 3 § ALFA). Vid konstaterat fall av missbruk kan arbetsgivaren överväga att (enligt gällande kollektivavtal) begära sjukintyg från första sjukskrivningsdagen (6 kap. 3 § ALFA). Om en medarbetare kommer påverkad till arbetet kan Arbetsgivaren använda sin rätt att leda och fördela arbetet och tillfälligt försätta arbetstagaren ur tjänstgöring (10 kap. 5 § ALFA).

Om en medarbetare med alkohol eller drogproblem vägrar medverka i de stöd- och rehabiliteringsåtgärder som föreslås, eller avbryter relevant åtgärd utan giltigt skäl, kan det leda till att arbetsgivaren anses ha fullgjort sin rehabiliteringsskyldighet och medarbetaren kan i förlängningen sägas upp p g a personliga skäl enligt 7 § Lagen om anställningsskydd.

Misskötsel av arbetet till följd av missbruk ska behandlas som vilken annan misskötsamhet som helst och kan leda till uppsägning. Innan det beslutet tas måste dock arbetsgivaren ha gjort vad som skäligen kan krävas för att hjälpa medarbetaren t e x genom omplacering, rehabilitering eller annan åtgärd.

Arbetsrättsliga åtgärder som kan användas:

- Begäran om läkarintyg från första sjukskrivningsdagen (6 kap. 3 § ALFA)
- Tillfälligt tas ur arbete (10 kap. 5 § ALFA)
- Uppsägning p g a personliga skäl (7 § LAS)

Överenskommelse

I ett anställningsavtal har båda parter rättigheter och skyldigheter. För att anställningen ska fungera i praktiken förutsätts att båda parterna fullgör sina skyldigheter. I arbetstagarens skyldigheter ingår bland annat att bruk av alkohol eller andra droger inte får förekomma under arbetstid eller att inte bruka/missbruka så att det påverkar arbetstagarens förmåga att fullgöra sitt arbete.

Arbetsgivarens skyldighet är att se till arbetstagaren får den rehabilitering som han/hon behöver.

Som stöd för arbetstagaren i det fortsatta arbetet gäller **att samtliga åtgärder i den upprättade rehabiliteringsplanen följs.**

All frånvaro ska vara planerad i förväg och vara överenskommen mellan undertecknade parter. Vid frånvaro p g a sjukdom gäller att läkarintyg från företagshälsovården eller annan sjukvårdsinrättning uppvisas från första sjukdagen.

NN är införstådd med att alla eventuella avsteg av arbetstagaren från ovan angivna villkor betraktas som brott mot denna överenskommelse och att arbetsgivaren i ett sådant läge kommer att vidta åtgärder syftande till att NNs anställning vid Tillväxtverket upphör.

Överenskommelsen gäller från och med 20 - - och tillsvidare.

XX den

XX den

Namnförtydligande enhetschef

Namnförtydligande arbetstagare

.....

.....

REHABILITERINGSPLAN

Överenskomna åtgärder, NN förbinder sig att:	Tidplan:
1.	
2.	
3.	
4.	
5.	