

Handlingsprogram vid missbruk och arbete

Antaget av kommunstyrelsen 30 november 2009, § 206

Skövde Kommuns riktlinjer och handlingsprogram vid drogmissbruk och arbete

Inledning

Skövde kommun har som mål att förebygga och motverka missbruksproblem inom förvaltningarna. Handlingsberedskap behövs hos chefer, arbetskamrater och andra berörda. Den som har eller riskerar att få missbruksproblem skall erbjudas hjälp och stöd.

Tidiga insatser ökar möjligheterna att bryta ett missbruk. Närmaste chef har ett ansvar för att missbruksfrågor uppmärksammas och behandlas och bör tillsammans med de fackliga organisationerna verka för att målen förverkligas.

Nedanstående riktlinjer gäller vid missbruk. Om missbruket däremot klassas som ett sjukdomstillstånd är det bestämmelserna i Rehabpolicyn om arbetsgivarens rehabiliteringsansvar som blir tillämpliga.

Målsättning

Handlingsprogrammet och det fortsatta arbetet med missbruksfrågor syftar till att:

- garantera säkerhet och kvalitet i arbetet gentemot medborgarna
- förebygga och motverka missbruksproblem inom förvaltningarna.
- ge handlingsberedskap till chefer, arbetskamrater och andra som kan bli berörda.
- stödja den som har eller riskerar att få missbruksproblem.

I ett handlingsprogram om missbruk och arbete måste den överkonsumtion som kan leda till missbruk beaktas.

Det är i de tidiga stadierna av missbruk som de största förutsättningarna för förbättring finns. Ett förebyggande arbete med information, attitydpåverkan och klara riktlinjer måste därför ses som utomordentligt viktigt.

Ansvarsfördelning

Kommuncentralt ansvar KS stab/ KOS

- Anordna utbildningar
- Utveckla och bevaka policies och riktlinjer
- Följa upp kommungemensamma dokument
- Erbjud konsultativa råd- och stödinsatser till chefer

Förvaltningschefen

- Har det yttersta ansvaret för att förvaltningen är drogfri
- Ska se till att alla medarbetare får kunskap om kommunens riktlinjer i alkohol- och drogfrågor
- Ansvarar för att alla chefer får utbildning och stöd i hur man handskas med alkohol- och drogproblem på arbetsplatserna

Närmaste chef

- Ansvarar för att den egna arbetsplatsen är drogfri
- Har ansvar för att handlingsprogram följs på arbetsplatsen
- Ska se till att lämpliga åtgärder vidtas för medarbetare med drogproblem
- Har ansvar för att policy och handlingsprogram tas upp vid introduktion av nyanställd personal

Medarbetarens ansvar

- Att själv hålla sig drogfri på arbetsplatsen
- Att göra sitt bästa för att arbetsplatsen ska vara drogfri
- Uppmärksamma chefer på arbetskamrater som uppvisar problem på arbetet

Medel

Drogfria arbetsplatser

Bruk av alkohol och droger får inte förekomma på arbetsplatserna. Det är inte tillåtet att komma berusad eller påverkad till arbetet. Kvalitet, säkerhet, effektivitet och trivsel på arbetsplatsen får inte äventyras pga. alkohol- eller drogvanor på fritiden.

Attitydpåverkan

Inställningen till alkohol och droger hos chefer och arbetskamrater utgör grunden för de attityder man har på arbetsplatsen. Information och utbildning är därför hörnstenar i ett förebyggande arbete. För att visa hänsyn till arbetskamrater med eventuella missbruksproblem är det av vikt att inställningen till alkohol diskuteras på arbetsplatserna inför fester, kurser, konferenser m.m.

Kommunfullmäktige i Skövde beslöt 1980 att kommunens representation ska vara spritfri.

Skövde kommun bör därför satsa på förebyggande arbete i form av:

- Återkommande utbildningar för chefer och skyddsombud om alkohol och drogers skadeverkningar.
- Information på t.ex APT till alla medarbetare om innehållet i handlingsprogrammet och aktuella anvisningar.

Tidiga insatser – signaler

Insatserna mot missbruk bör ske så tidigt som möjligt. Effekterna av stödinsatserna ökar ju tidigare åtgärderna sätts in. I en helhetssyn på individen i arbetet är det viktigt att uppmärksamma ett eventuellt missbruk. Chefsansvaret i dessa frågor betonas i arbetsmiljölagstiftningen. Närmaste chef har det direkta ansvaret för att åtgärder vidtas.

Hur kan man se att en medarbetare är på väg in i ett alkoholberoende eller drogmissbruk?

Signaler som kan tyda på drogberoende:

- Frånvaro från arbetet t.ex. upprepade korttidsfrånvaro, frånvaro efter veckovila, oanmäld frånvaro.
- Förändrad arbetsförmåga t.ex. koncentrationssvårigheter, nedsatt prestationsförmåga, försämrade omdömesförmåga, klagomål från allmänheten.
- Medicinska diagnoser kan dölja ett begynnande missbruk men också vara en följd av en för hög konsumtion.
- Humörförändringar som yttrar sig i försämrade sociala kontakter och isoleringstendenser.

Dessa signaler behöver naturligtvis inte vara tecken på missbruk utan kan ha helt andra förklaringar. De ger dock närmaste chef anledning att ha ett samtal med den anställde och arbetskamraterna anledning att reagera.

Samverkan

Det skapar problem för hela arbetsplatsen när någon missbrukar alkohol eller droger. Det är i första hand närmaste chef som har ansvaret för att åtgärder sätts in på arbetsplatsen. Detta bör ske i samverkan med skyddsombud och fackliga företrädare. Det är viktigt att personen i fråga lyckas behålla en fungerande social situation.

Stöd och hjälpinsatser har inte stora chanser att lyckas om inte den enskilde söker en förändring och därför bör hela nätverket runt personen samverka med stöd, hjälp och krav. Företagshälsovården och arbetskamraterna utgör delar av detta nätverk.

Andra samhälleliga resurser är tex. socialtjänsten, Länkarna och AA (anonyma alkoholister).

Åtgärder vid misstanke om alkohol- eller drogmissbruk

Vid misstanke om missbruk skall ett samtal snarast komma till stånd kring de signaler som närmaste chef eller arbetskamrater uppfattat. Samtalet får inte uppfattas som en anklagelse utan som en önskan om att klargöra och stödja, samtidigt som arbetsplatsens krav redovisas. Närmaste chef har ansvaret för att detta samtal kommer till stånd.

Den anställde har möjlighet att bjuda in andra medverkande i samtalet, t.ex facklig representant, arbetskamrat eller någon från företagshälsovården.

En gyllene regel är att ett ingripande bör ske så tidigt som möjligt

- Uppmärksamma tidiga signaler
- Närmaste chef tar initiativ till ett samtal.
- Uppföljning med ytterligare samtal eller andra åtgärder.

Önskar Du som chef, skyddsombud eller arbetskamrat råd om hur ett samtal kan genomföras, kontakta då gärna arbetsmiljöstrateg på personalenheten eller företagshälsovården.

Åtgärder vid alkohol- eller drogpåverkan i arbetet.

-Anställd som uppträder berusad eller påverkad på arbetet skall "tillfälligt tas ur arbete" (enl P-info 1/2005, AB 05 §10 mom 1) av närmaste chef. Löneförmåner utgår inte då medarbetaren tillfälligt tas ur arbete

-Nekar den anställde till att han är påverkad har han möjlighet att fria sig från misstanke genom urin-, blodprov eller alkotest. (För närmare information kontakta företagshälsovården)

-Hemtransporten skall ske på ett betryggande sätt. Ansvaret härför ligger i första hand på chefen. Särskild uppmärksamhet bör ägnas de ensamstående.

-Dagen efter aktuell händelse skall närmaste chef kontakta den anställde för samtal. Eventuella åtgärder och kontakter diskuteras. Den anställde skall erbjudas hjälpinsatser. Personalsekreterare och företagshälsovård kan kontaktas för åtgärder och kontakter

-Information om den inträffade situationen bör lämnas till berörd förvaltningschef.

-Vid upprepat missbruk ökar också de arbetsrättsliga åtgärderna. Se vidare punkt 7 nedan. Målsättningen är dock att hjälpa den anställde till att bryta sitt missbruk.

-Om missbruket övergår i eller diagnosticeras som sjukdom träder Rehabpolicyns åtgärdsprogram in

Uppföljande åtgärder

Om man efter de första samtalen mellan närmaste chef och anställd finner behov av hjälp bör kontakt tas med Företagshälsovården, som tillsammans med närmaste chef och medarbetaren upprättar en handlingsplan för det fortsatta arbetet, där även medicinsk konsultation kan ingå.

Arbetsrättsliga åtgärder

Följande avtal och regler kan bli aktuella att tillämpa vid drogmissbruk på arbetet. Råd och stöd i dessa fall kan ges av personalsekreterare och personalavdelning på KOS

AB Allmänna bestämmelser.

§ 10 mom 1 Arbetstagare kan pga. förseelse omedelbart och tillfälligt försättas ur tjänstgöring av arbetsgivaren. Lön utgår inte under denna tid. Detta kan vara aktuellt om någon kommer påverkad till arbetsplatsen. Se vidare P-info 1/2005

§ 11 Disciplinpåföljd, skriftlig varning.

LAS Lagen om anställningsskydd.

§ 7 Uppsägning.

§ 18 Avsked.

Sekretess och tystnadsplikt.

Offentlighets- och sekretesslagen samt arbetsmiljölagen skyddar genom sina bestämmelser uppgifter om enskilda personliga förhållande. Den enskilde avgör själv till vem informationen skall gå och vad som skall föras vidare. Sekretessen omfattar chefer, personalhandläggare, skyddsombud, ledamot i skyddskommitté eller anpassningsverksamhet, samt företagshälsovård

Sekretessen gäller inte beslut i personaladministrativa ärenden av typ omplacering. Sekretessen gäller heller inte ärende om avstängning eller disciplinansvar enligt allmänna bestämmelser.

Offentlighets- och sekretesslag 2009:400

Kap 25 § 1 Sekretessen inom sjuk- och hälsovård

Kap 28 § 14 Sekretess hos myndighet som arbetar för arbetarskydd och arbetsmiljö

Kap 39 §§ 1-2 Sekretessen hos personalsocial verksamhet.

Arbetsmiljölagen

Kap 7 § 13 Sekretessen inom skyddskommittén och Anpassningsverksamheten

Skövde Kommuns riktlinjer och handlingsprogram vid drogmissbruk och arbete

Inledning

Skövde kommun har som mål att förebygga och motverka missbruksproblem inom förvaltningarna. Handlingsberedskap behövs hos chefer, arbetskamrater och andra berörda. Den som har eller riskerar att få missbruksproblem skall erbjudas hjälp och stöd.

Tidiga insatser ökar möjligheterna att bryta ett missbruk. Närmaste chef har ett ansvar för att missbruksfrågor uppmärksammas och behandlas och bör tillsammans med de fackliga organisationerna verka för att målen förverkligas.

Nedanstående riktlinjer gäller vid missbruk. Om missbruket däremot klassas som ett sjukdomstillstånd är det bestämmelserna i Rehabpolicyn om arbetsgivarens rehabiliteringsansvar som blir tillämpliga.

Målsättning

Handlingsprogrammet och det fortsatta arbetet med missbruksfrågor syftar till att:

- garantera säkerhet och kvalitet i arbetet gentemot medborgarna
- förebygga och motverka missbruksproblem inom förvaltningarna.
- ge handlingsberedskap till chefer, arbetskamrater och andra som kan bli berörda.
- stödja den som har eller riskerar att få missbruksproblem.

I ett handlingsprogram om missbruk och arbete måste den överkonsumtion som kan leda till missbruk beaktas.

Det är i de tidiga stadierna av missbruk som de största förutsättningarna för förbättring finns. Ett förebyggande arbete med information, attitydpåverkan och klara riktlinjer måste därför ses som utomordentligt viktigt.

Ansvarsfördelning

Kommuncentralt ansvar KS stab/ KOS

- Anordna utbildningar
- Utveckla och bevaka policies och riktlinjer
- Följa upp kommungemensamma dokument
- Erbjud konsultativa råd- och stödinsatser till chefer

Förvaltningschefen

- Har det yttersta ansvaret för att förvaltningen är drogfri
- Ska se till att alla medarbetare får kunskap om kommunens riktlinjer i alkohol- och drogfrågor
- Ansvarar för att alla chefer får utbildning och stöd i hur man handskas med alkohol- och drogproblem på arbetsplatserna

Närmaste chef

- Ansvarar för att den egna arbetsplatsen är drogfri
- Har ansvar för att handlingsprogram följs på arbetsplatsen
- Ska se till att lämpliga åtgärder vidtas för medarbetare med drogproblem
- Har ansvar för att policy och handlingsprogram tas upp vid introduktion av nyanställd personal

Medarbetarens ansvar

- Att själv hålla sig drogfri på arbetsplatsen
- Att göra sitt bästa för att arbetsplatsen ska vara drogfri
- Uppmärksamma chefer på arbetskamrater som uppvisar problem på arbetet

Medel

Drogrfria arbetsplatser

Bruk av alkohol och droger får inte förekomma på arbetsplatserna. Det är inte tillåtet att komma berusad eller påverkad till arbetet. Kvalitet, säkerhet, effektivitet och trivsel på arbetsplatsen får inte äventyras pga. alkohol- eller drogvanor på fritiden.

Attitydpåverkan

Inställningen till alkohol och droger hos chefer och arbetskamrater utgör grunden för de attityder man har på arbetsplatsen. Information och utbildning är därför hörnstenar i ett förebyggande arbete. För att visa hänsyn till arbetskamrater med eventuella missbruksproblem är det av vikt att inställningen till alkohol diskuteras på arbetsplatserna inför fester, kurser, konferenser m.m.

Kommunfullmäktige i Skövde beslöt 1980 att kommunens representation ska vara spritfri.

Skövde kommun bör därför satsa på förebyggande arbete i form av:

- Återkommande utbildningar för chefer och skyddsombud om alkohol och drogers skadeverkningar.
- Information på t.ex APT till alla medarbetare om innehållet i handlingsprogrammet och aktuella anvisningar.

Tidiga insatser – signaler

Insatserna mot missbruk bör ske så tidigt som möjligt. Effekterna av stödinsatserna ökar ju tidigare åtgärderna sätts in. I en helhetssyn på individen i arbetet är det viktigt att uppmärksamma ett eventuellt missbruk. Chefsansvaret i dessa frågor betonas i arbetsmiljölagstiftningen. Närmaste chef har det direkta ansvaret för att åtgärder vidtas.

Hur kan man se att en medarbetare är på väg in i ett alkoholberoende eller drogmissbruk?

Signaler som kan tyda på drogberoende:

- Frånvaro från arbetet t.ex. upprepade korttidsfrånvaro, frånvaro efter veckovila, oanmäld frånvaro.
- Förändrad arbetsförmåga t.ex. koncentrationssvårigheter, nedsatt prestationsförmåga, försämrade omdömesförmåga, klagomål från allmänheten.
- Medicinska diagnoser kan dölja ett begynnande missbruk men också vara en följd av en för hög konsumtion.
- Humörförändringar som yttrar sig i försämrade sociala kontakter och isoleringstendenser.

Dessa signaler behöver naturligtvis inte vara tecken på missbruk utan kan ha helt andra förklaringar. De ger dock närmaste chef anledning att ha ett samtal med den anställda och arbetskamraterna anledning att reagera.

Samverkan

Det skapar problem för hela arbetsplatsen när någon missbrukar alkohol eller droger. Det är i första hand närmaste chef som har ansvaret för att åtgärder sätts in på arbetsplatsen. Detta bör ske i samverkan med skyddsombud och fackliga företrädare. Det är viktigt att personen i fråga lyckas behålla en fungerande social situation.

Stöd och hjälpinsatser har inte stora chanser att lyckas om inte den enskilde söker en förändring och därför bör hela nätverket runt personen samverka med stöd, hjälp och krav. Företagshälsovården och arbetskamraterna utgör delar av detta nätverk.

Andra samhällsliga resurser är tex. socialtjänsten, Länkarna och AA (anonyma alkoholister).

Åtgärder vid misstanke om alkohol- eller drogmissbruk

Vid misstanke om missbruk skall ett samtal snarast komma till stånd kring de signaler som närmaste chef eller arbetskamrater uppfattat. Samtalet får inte uppfattas som en anklagelse utan som en önskan om att klargöra och stödja, samtidigt som arbetsplatsens krav redovisas. Närmaste chef har ansvaret för att detta samtal kommer till stånd.

Den anställde har möjlighet att bjuda in andra medverkande i samtalet, t.ex facklig representant, arbetskamrat eller någon från företagshälsovården.

En gyllene regel är att ett ingripande bör ske så tidigt som möjligt

- Uppmärksamma tidiga signaler
- Närmaste chef tar initiativ till ett samtal.
- Uppföljning med ytterligare samtal eller andra åtgärder.

Önskar Du som chef, skyddsombud eller arbetskamrat råd om hur ett samtal kan genomföras, kontakta då gärna arbetsmiljöstrateg på personalenheten eller företagshälsovården.

Åtgärder vid alkohol- eller drogpåverkan i arbetet.

-Anställd som uppträder berusad eller påverkad på arbetet skall "tillfälligt tas ur arbete" (enl P-info 1/2005, AB 05 §10 mom 1) av närmaste chef. Löneförmåner utgår inte då medarbetaren tillfälligt tas ur arbete

-Nekar den anställde till att han är påverkad har han möjlighet att fria sig från misstanke genom urin-, blodprov eller alkotest. (För närmare information kontakta företagshälsovården)

-Hemtransporten skall ske på ett betryggande sätt. Ansvaret härför ligger i första hand på chefen. Särskild uppmärksamhet bör ägnas de ensamstående.

-Dagen efter aktuell händelse skall närmaste chef kontakta den anställde för samtal. Eventuella åtgärder och kontakter diskuteras. Den anställde skall erbjudas hjälpinsatser. Personalsekreterare och företagshälsovård kan kontaktas för åtgärder och kontakter

-Information om den inträffade situationen bör lämnas till berörd förvaltningschef.

-Vid upprepat missbruk ökar också de arbetsrättsliga åtgärderna. Se vidare punkt 7 nedan. Målsättningen är dock att hjälpa den anställde till att bryta sitt missbruk.

-Om missbruket övergår i eller diagnosticeras som sjukdom träder Rehabpolicyns åtgärdsprogram in

Uppföljande åtgärder

Om man efter de första samtalen mellan närmaste chef och anställd finner behov av hjälp bör kontakt tas med Företagshälsovården, som tillsammans med närmaste chef och medarbetaren upprättar en handlingsplan för det fortsatta arbetet, där även medicinsk konsultation kan ingå.

Arbetsrättsliga åtgärder

Följande avtal och regler kan bli aktuella att tillämpa vid drogmissbruk på arbetet. Råd och stöd i dessa fall kan ges av personalsekreterare och personalavdelning på KOS

AB Allmänna bestämmelser.

§ 10 mom 1 Arbetstagare kan pga. förseelse omedelbart och tillfälligt försättas ur tjänstgöring av arbetsgivaren. Lön utgår inte under denna tid. Detta kan vara aktuellt om någon kommer påverkad till arbetsplatsen. Se vidare P-info 1/2005

§ 11 Disciplinåtgärd, skriftlig varning.

LAS Lagen om anställningsskydd.

§ 7 Uppsägning.

§ 18 Avsked.

Sekretess och tystnadsplikt.

Offentlighets- och sekretesslagen samt arbetsmiljölagen skyddar genom sina bestämmelser uppgifter om enskilda personliga förhållande. Den enskilde avgör själv till vem informationen skall gå och vad som skall föras vidare. Sekretessen omfattar chefer, personalhandläggare, skyddsombud, ledamot i skyddskommitté eller anpassningsverksamhet, samt företagshälsovård

Sekretessen gäller inte beslut i personaladministrativa ärenden av typ omplacering. Sekretessen gäller heller inte ärende om avstängning eller disciplinansvar enligt allmänna bestämmelser.

Offentlighets- och sekretesslag 2009:400

Kap 25 § 1 Sekretessen inom sjuk- och hälsovård

Kap 28 § 14 Sekretess hos myndighet som arbetar för arbetarskydd och arbetsmiljö

Kap 39 §§ 1-2 Sekretessen hos personalsocial verksamhet.

Arbetsmiljölagen

Kap 7 § 13 Sekretessen inom skyddskommittén och Anpassningsverksamheten



Kommunstyrelsen

Postadress 541 83 Skövde **Telefon** 0500-49 80 00 **Webbplats** www.skovde.se