



VÄGLEDANDE RÅD OCH BESTÄMMELSER OM DROGER

Fastställd av kommunstyrelsen 2009-04-07, § 113

Inledning

Bruket av alkohol och andra droger är nog lika stort hos de anställda i Timrå kommun som hos övriga svenskar. Alkohol är den vanligaste drogen som dessutom är accepterad och vanlig i vårt sociala umgänge. Även narkotiska preparat förekommer och det kan vara svårare att upptäcka. Tabletter och andra medicinska preparat är ofta ett dolt missbruk. Olika former av blandmissbruk har blivit vanligare.

Upp till var tionde person kan bedömas vara i riskzonen för missbruk. Förutom de sociala och medicinska konsekvenserna medför det ökad frånvaro, försämrade arbetsprestationer samt säkerhets- och olycksfallsrisker. Eftersom Timrå kommun är en stor arbetsgivare innebär det att vi sannolikt har ett antal personer i organisationen som är i riskzonen eller i ett missbruk. Därför är det viktigt att kommunen som arbetsgivare har en klar och tydlig policy om vad som gäller i dessa frågor. Det handlar både om verksamheten och om omtanke om medarbetarna.

Varför vägledande råd och bestämmelser om droger?

Det är viktigt att alla anställda i Timrå kommun vet vad som gäller i dessa frågor. Om någon har missbruksproblem vill vi ge ett aktivt stöd. Målet är ”missbruket bort, den anställda kvar”. Vi vill tydligt visa att det inte är tillåtet att använda droger på arbetsplatsen eller att vara ”dagen efter”. Det påverkar hela arbetsplatsen då någon får missbruksproblem - arbetskamrater, chef, arbetsuppgifter och arbetsmiljö. Dessutom kan det få konsekvenser för kommunmedborgarna och deras syn på Timrå kommun.

Detta ska vara känt i organisationen. Cheferna utbildas kontinuerligt och drogpolicyn ska med jämna mellanrum tas upp på arbetsplatsträffarna. Vid introduktion av nyanställda informerar närmaste chef om detta. Vi har ju dessutom anställda inom socialtjänsten som är proffs på dessa frågor.

Vilka krav har vi på alla anställda i Timrå kommun?

Som anställd i Timrå kommun gäller total drogfrihet vad gäller narkotikaklassade preparat såväl i arbetet som på fritiden.

Alkoholpåverkan är förbjudet under arbetstid. I detta ingår även att inte vara ”dagen efter” på arbetet. Hög alkoholkonsumtion på fritiden påverkar i längden även prestationerna på arbetet och kan i så fall leda till vård/hjälp och krav om nykterhet från arbetsgivaren. Om rehabiliteringsinsatser sätts in har man som anställd ett ansvar för att fullfölja dem och att ställa upp på överenskommelser som gjorts.

Vad har chef/ledare för ansvar?

Närmaste chef ska ingripa och omgående vidta åtgärder när misstankar om missbruk finns. När vi börjar se signaler har problemet ofta funnits länge. Ibland finns en rädsla



för att ”ta fel”. Men det går att rätta till och det är bättre med en gång för mycket än en gång för lite.

Chefen har ett ansvar för att dokumentera. Från det första som inträffar och sedan hela processen. Glöm inte att datera.

Vad har arbetskamraterna för ansvar?

Som arbetskamrat ska du informera din chef om du ser att en arbetskamrat kan ha problem med droger. Att dölja missbruksproblem hjälper ingen!

Vad har företagshälsovård och personalstrateg för ansvar?

Dessa är stödfunktioner. De ska följa utvecklingen inom området och bistå med råd om lämpliga åtgärder och behandlingar.

Företagshälsovården sköter också provtagningar.

Övrigt stöd

Det finns många stödfunktioner för personer som får missbruksproblem. Här nämns en del:

Socialtjänstens öppenvård. Här kan anställda med missbruksproblem genomgå 12-stepsprogrammet och vi kan på olika sätt använda den kunskap som finns inom verksamheten.

Alkoholrådgivning

Anonyma alkoholister och Anonyma narkomaner

Länkarna

ALNA

Drogportalen

CAN (Centrala alkohol- och narkotikaförbundet.)

Signaler

Ett missbruk kan gå långt innan man uppmärksammar det. När dessa signaler uppträder har det ofta gått långt. Några exempel:

- Sämre arbetsprestation, minskat intresse.
- Obalanserat uppträdande.
- Onormal frånvaro, passar tider dåligt.
- Luktat alkohol.
- Minskat intresse för kläder/hygien.
- Döljer med parfym eller halstabletter.

En del av dessa tecken kan ju även ha andra orsaker.

När det gäller signaler på narkotikamissbruk kan även slöhet, likgiltighet, glömska, röda ögonvitor, stora pupiller och yviga gester ingå.

För kvinnor gäller ofta en snabbare ”missbrukskarriär”. Bland annat beror det på att de har sämre förutsättningar att bryta ner alkoholen.



Representation

Vid representation för kommunens räkning gäller måttlighet med alkohol, även vid middag/bjudning efter arbetstid. Är bjudningen under arbetstid är alkoholkonsumtion förbjuden.

Det är på arbetet vi har störst möjlighet att se när någon har missbruksproblem. Det är också arbetsplatsen som har påtryckningsmedel, de flesta människor är mycket oroliga för att förlora sitt arbete.

När det händer

När någon kommer på arbetet och är påverkad eller ”dagen efter” ska personen skjutas hem. Både den anställde och chefen kan kräva provtagning. Följ personen till företagshälsovården.

Från och med nu ska allt som händer dokumenteras. Detta är chefens ansvar.

Informera skyddsombud eller facklig företrädare om vad som hänt.

Löneavdrag görs enligt AB 05, §10 mom1

Frånvaro på grund av alkohol eller andra droger betraktas som olovlig frånvaro. Alkoholmissbruk är ingen sjukdom och ska inte behandlas som en sjukdom förrän en alkoholläkare har ställt den diagnosen. Dessförinnan innebär drogmissbruk enbart misskötsel av arbetet.

Påföljande dag ordnar den anställdes chef ett möte där regler tydliggörs och konsekvenser om det upprepas klargörs. Eventuellt lämnas en skriftlig erinran. (ej en disciplinär åtgärd utan endast ett klagörande över vilka regler som gäller).

Om man ser att detta inte bara är en tillfällig händelse ska rehabilitering omedelbart sättas igång. Här får kontakter tas exempelvis med företagshälsovården eller personalstrateg för att hitta det som bäst passar personen.

Det finns också möjligheter att bland personens arbetskamrater ha kamratstödare. Det viktiga då är att noggrant gå igenom vad de kan ställa upp på och vad de inte kan ställa upp på. Är det till exempel möjligt att ringa när som helst?

I samband med detta görs ett avtal/kontrakt. Där klargörs det som bestämts om behandling, hur kostnader ska fördelas. Om man ska begära läkarintyg från första sjukdag. Här skriver man också när/hur provtagning ska ske. Vad händer om avtalet inte hålls? I slutändan kan det ju leda till uppsägning om personen ej deltar i behandling eller om det inte leder till önskat resultat.(AB 05 §11)

Ange tidsperiod i avtalet. Utvärdera och bestäm om eventuell ny period.

I många fall är det inte en akut händelse, utan personen har under en längre period haft missbruksproblem. I dessa fall är det inte lika tydligt när man ska ta upp det. Det finns kanske också en oro för att man missuppfattat. Regeln är att man ska ta upp det vid minsta misstanke. Det är mycket ovanligt att man tagit fel och har man det går det att rätta till. Hellre en gång för mycket än en gång för lite. Ju tidigare man reagerar, desto större chans att personen kan bli av med missbruket!



När man som chef bestämt att ta upp problemet med den anställda är det bra att förbereda det noggrant. Utgå från det som inte fungerar i arbetssituationen, ge konkreta exempel. Undvik diskussion om det föreligger ett missbruk eller inte. Visa att problemen uppmärksammas och att de inte accepteras. Det är vanligt att personen förnekar eller bagatelliserar problemet. Klargör att syftet är att hjälpa och tala om vilket stöd det går att få.

Sekretess

Under arbete med missbruksfrågor är sekretessen mycket viktig! Begränsa de personer som blir inblandade till ett minimum. Undantaget är då personen väljer att fler ska veta.

Uppsägning på grund av personliga skäl

Enligt Lagen om anställningsskydd, 7§, kan misskötsamhet i dessa fall vara skäl för uppsägning. Kontakta personalstrateg om du vill veta mer om detta.