



Kommunledningsstaben

Jessica Nilsson, 0571-281 24
jessica.nilsson@eda.se



Alkohol och drogpolicy



 Eda kommun	Styrdokument	
	Dokumenttyp	Policy
	Beslutad av	Kommunstyrelsens allmänna utskott 2013-09-26, § 82
	Dokumentansvarig	Kommunchefen
	Reviderad av	–

Innehållsförteckning

1. INLEDNING.....	4
2. MÅLSÄTTNING.....	4
3. POLICY.....	4
4. VAD ÄR MISSBRUK?.....	5
4.1 Varningssignaler.....	5
5. ARBETSKAMRATERNAS UPPGIFT.....	6
6. ARBETSLEDARENS UPPGIFT.....	6
6.1 Samtal.....	6
6.2 När någon är påverkad på arbetsplatsen.....	7
6.3 När någon är påverkad vid upprepade tillfällen på arbetsplatsen	7
6.4 Missbruksproblem blir rehabiliteringsärende.....	7
6.5 Regler Alkolås.....	7
6.6 Vart vänder jag mig för att få stöd?.....	7
6.6.1 Personalsekreteraren.....	7
6.6.2 Företagshälsovården.....	7
6.6.3 Fackliga organisationer.....	8
6.6.4 Försäkringskassan.....	8
6.6.5 Socialtjänsten.....	8
7. Rehabgrupp.....	8

1. INLEDNING

Policyn vänder sig till alla anställda i Eda kommun men speciellt till dig som arbetsledare och formellt ansvarig för att åtgärda problem på arbetsplatsen. Det är vår förhoppning att denna policy ska kunna hjälpa dig så att du bättre vet hur du kan agera och till vem du ska vända dig i de här frågorna.

Med droger avses alla former av narkotika, anabola steroider samt alkohol och lösningsmedel.

2. MÅLSÄTTNING

För att uppnå god arbetsmiljö, säkerhet och trivsel, samt befrämja våra anställdas hälsa har vi målsättningen:

- alla arbetsplatser ska vara alkohol och drogfria
- information och utbildning till anställda, i allmänhet och chefer i synnerhet, ska hjälpa till att förebygga alkohol- och drogproblem
- anställda som har alkohol- eller drogproblem ska erhålla adekvat stöd och behandling
- kamratstödande verksamhet ska initieras och stöttas.

3. POLICY

För att uppnå målsättningen är vår policy:

- Både förebyggande och rehabiliterande insatser ska vara en gemensam angelägenhet för medarbetaren och dennes familj, arbetsgivaren, arbetskamraterna och andra som kan stötta.
- En större öppenhet i frågor om alkohol- och drogproblem ska leda till att frågorna kan diskuteras öppet och på allvar.
- En tolerant och förstående syn ska leda till att den som behöver hjälp, vågar söka den.
- Inställningen ska vara: "att lägga sig i" är "att bry sig om".
- Att man ibland också måste ställa krav på medarbetaren för att hjälpa han/hon bort från drogberoendet.
- Vid misstanke om alkohol och eller drogpåverkan ska tester utföras hos företagshälsovården.
- Inga sprit, vin eller öl lotterier ska förekomma på arbetsplatser.

4. VAD ÄR MISSBRUK?

Drogproblem är vanligare än man tror. De flesta som har drogproblem finns i arbetslivet och fungerar ofta skenbart bra. Många döljer sitt beroende eller missbruk och blir allt skickligare i att förneka det inför sig själv och andra. Det är också svårt att dra gränsen mellan hög konsumtion och ett utvecklat beroende. Det är viktigt att komma ihåg att alla missbrukare en gång varit normalkonsumenter. Därför måste vi på arbetsplatsen tidigt våga bry oss om när vi ser att en medarbetare har problem. Beroendet är ett problem som inte bara berör hans/hennes egen, utan också arbetskamraternas situation.

Om minst ett av följande kriterier uppfylls under en och samma tolv månadersperiod klassas det som missbruk enligt Alna (arbetslivets egen resurs i alkohol och drogfrågor).

1. Upprepat bruk som leder till att individen misslyckas med att fullgöra sina skyldigheter på arbetet, i skolan eller i hemmet.
2. Upprepat bruk i situationer som medför betydande risk för fysisk skada (t ex rattfylleri).
3. Upprepade problem med rättvisan, då personen varit påverkad.
4. Fortsatt bruk trots ständiga eller återkommande problem orsakade eller förstärkta av berusning.

4.1 Varningssignaler

Drogproblem kommer smygande. Under tiden märks flera signaler eller symptom som är typiska. Ett enstaka tecken behöver inte betyda så mycket. När flera syns samtidigt eller upprepas ska emellertid arbetsledning och arbetskamrater se det som en självklarhet att reagera.

Exempel på tidiga varningssignaler:

- Ofta försenad till arbetet
- Semesterdagar och tjänstledigheter som tas ut utan förvarning
- Upprepad korttidsfrånvaro, särskilt i anslutning till helger och semester
- Förändringar i humör, arbetsmönster och personlighet
- Svårigheter att konsumera måttligt. Detta kan visa sig vid personalfester och andra sammankomster på fritiden
- Svårigheter att komma ihåg vad som hänt i samband med alkoholförtäring, s k minnesluckor
- Återställarbehov
- Luktat alkohol även "dagen efter" vid upprepade tillfällen
- Smygsupande
- Maskerad andedräkt (äter tabletter).

5. ARBETSKAMRATERNAS UPPGIFT

Som arbetskamrat kan du vara till stor hjälp för den som missbrukar. Du ska inte försöka "dölja" din kamrats missbruk. Var istället lyhörd för kamraten som dricker för mycket. Lyssna, visa medmänsklighet och agera. Din uppgift är också att stödja arbetsledaren genom att ärligt och öppet lägga fram alla problem som den beroende ställer till med. Arbetsledaren har därigenom lättare att få fram fakta och blir inte så lätt manipulerad. Detta är samtidigt till hjälp för den beroende som inte kan fortsätta att missbruka utan konsekvenser. Din uppgift ligger således mera på det medmänskliga planet. Du har emellertid också en skyldighet mot dig själv och övriga arbetskamrater på arbetsplatsen att medverka till att den egna arbetsmiljön är så bra som möjligt och att arbetsbelastningen inte ökar för er.

Speciellt lämpade och intresserade arbetskamrater kan erbjudas utbildning och handledning för att kunna åta sig att stödja beroende arbetskamrater på väg ut ur sitt missbruk.

Kom ihåg att arbetskamraterna oftast är den grupp som har de bästa förutsättningarna att på ett tidigt stadium upptäcka när alkoholmissbruket är annalkande.

6. ARBETSLEDARENS UPPGIFT

Som arbetsledare ska du vara observant på tidiga tecken. Om du tror att någon av dina anställda har problem med alkohol eller andra droger är det du som måste göra något. Arbetsledaren är formellt ansvarig för att problem på arbetsplatsen åtgärdas. Lita på din intuition! Om du märker regelbundna missbrukstendenser ta upp detta med den anställde omedelbart. Vänta inte tills nästa medarbetarsamtal!

6.1 Samtal

Det första du måste göra är att tala med den enskilde. Tag god tid på dig för detta samtal som ska föras enskilt och dokumenteras. Samtalet ska grunda sig på fakta. Förbered dig genom att tänka igenom och lista upp det du och eventuellt arbetskamrater sett. Tala om hur du ser på händelsen. Om du tidigare sett tecken på att den anställde har alkoholproblem bör du även ta upp detta. Berätta det du har sett, tex upprepad korttidsfrånvaro, sen ankomst, semesterdagar i efterskott, försämrad arbetsinsats och omotiverad frånvaro under arbetsdagen.

Dokumenterade fakta är ett stöd under samtalet då en alkoholberoende är mycket manipulativ och förnekandet är starkt.

Ställ inte diagnos, utan utgå bara från det beteende du sett och moralisera inte. Kom ihåg att du inte är domare utan medmänniska och visa respekt för hans eller hennes människovärde.

Kräv en förändring. Det är viktigt att försöka få den anställde att förstå att beroendet är ett problem som inte bara berör den egna utan också arbetskamraternas situation. Ge information om var hon eller han kan få hjälp.

Det viktigaste är att du gör något med detsamma. Ju tidigare du ingriper, desto större är möjligheterna att lyckas. När tecken på missbruk blir synliga på jobbet är problemen påtagliga i hemmet sedan lång tid.

Först när du kan bevisa för den berörde att dennes missbruk är ett problem, är de motiverade att själva göra något åt det.

6.2 När någon är påverkad på arbetsplatsen

Om någon anställd kommer till arbetsplatsen påverkad är det du som arbetsledare som ska se till att den anställda hjälps hem på ett betryggande sätt, alltid två personer är med vid detta tillfälle. Händelsen ska dokumenteras med datum och tid. Om den anställda nekar till att han/hon är påverkad är det alltid din bedömning som gäller. Uppmana den påverkade att komma tillbaka drogfri nästa dag. Om han/hon uteblir och inte hör av sig per telefon, är du ansvarig för att han/hon kontaktas. Kanske finns någon arbetskamrat som står honom/henne nära och som kan göra ett besök. Det viktiga är att den anställda återvänder till arbetet så snart som möjligt. Det är också du som har ansvaret för ett uppföljande samtal när den anställda kommer tillbaka.

6.3 När någon är påverkad vid upprepade tillfällen på arbetsplatsen

Precis som vid första tillfället ser du till att den anställda kommer hem under betryggande former och att du aldrig är ensam med den påverkade. Därefter kontaktar du närmast överordnad chef och eventuellt den fackliga organisationen. När den anställda kommer tillbaka är det viktigt att du omedelbart har ett personligt samtal och upprättar en handlingsplan.

6.4 Missbruksproblem blir rehabiliteringsärende

Om arbetsledaren vidtagit de första nödvändiga åtgärderna enligt ovan och problemet trots detta kvarstår, hanteras problemet vidare enligt övriga steg i rehabiliteringen.

6.5 Regler Alkolås

Alkolås finns i kommunens bilar. För mer information läs: ”Rutiner för hantering av information med anledning av alkolås på kommunens bilar”.

6.6 Vart vänder jag mig för att få stöd?

Alkohol- och drogproblemen är inte lätta att komma till rätta med och kan aldrig lösas av en ensam person. Tillsammans kan vi finna lösningar och hjälpa den beroende att lösa sina problem. Inom Eda kommun kan du kontakta någon eller några av nedanstående:

6.6.1 Personalsekreteraren

När problem uppstår, kan personalsekreteraren hjälpa både chefer och medarbetare att stötta samt vägleda.

6.6.2 Företagshälsovården

Företagshälsovården anlitas först och främst i medicinskt syfte och kan utföra alkohol och drogtester. Företagshälsovården ger också berörda medarbetare, arbetsledare och arbetskamrater stöd och kan medverka vid

rehabilitering. De finns också som en resurs till arbetsledare vid misstankar om att en anställd har alkohol och drogproblem.

I förebyggande syfte kan företagshälsovården användas till att informera och utbilda i drogfrågor.

6.6.3 Fackliga organisationer

Fackliga organisationer ska hjälpa den anställda att ta tillvara hans/hennes intresse gentemot arbetsgivaren. De fackliga organisationerna ställer upp när det gäller praktiska medmänskliga insatser. Facket medverkar också vid eventuella diskussioner om medarbetarens arbetsuppgifter och kan ställa upp med kamratstöd.

6.6.4 Försäkringskassan

Då frågor kring sjukskrivning, krav på läkarintyg från första dagen eller rehabiliteringsinsatser kommer upp, kan försäkringskassans handläggare vara ett stöd.

6.6.5 Socialtjänsten

Socialkontoret kan ge allmän information om missbruk och missbruksbehandling och även ge råd och stöd. De kan hänvisa till och förmedla kontakt med behandlingsalternativ. Vidare kan de förmedla plats och ta beslut om att betala kostnaden för vård på behandlingshem.

Socialtjänsten har en lagstadgad skyldighet att sörja för att den som missbrukar ska få den hjälp och vård han behöver för att komma ifrån missbruket. Vården ska ges i samförstånd med missbrukaren och tvångsvård kan förekomma under speciella förutsättningar.

Eda stöd och behandling är en mottagning för personer med alkohol och drogproblematik. Dit kan man komma om man bor i kommunen, utan att kontakta socialtjänsten innan och den som kommer kan vara helt anonym. Även som anställd i kommunen kan man få stöd och behandling, men det krävs en beställning från närmaste chef eller från personalavdelningen. I samband med detta ska ett behandlingskontrakt upprättas.

7. Rehabgrupp

De resurser som inom kommunen som främst arbetar med alkohol och drogfrågor är personalsekreterare, folkhälsosamordnare och alkohol och drogterapeut. Därför ingår dessa kompetenser i en rehabgrupp där information och kunskapsbyte samt erfarenhetsutbyte sker angående alkohol och drogfrågor. Individärenden kan diskuteras inom gruppen som har sekretess.

Riktlinjer Eda kommun

