

Chefens vägledning vid riskbruk av Alkohol/Droger/Spel om pengar



Innehåll

Definition	3
Tecken och signaler	3
Vid oro eller upptäckt problematiskt bruk av droger/alkohol/spel om pengar	4
Utandningsprov med Alkometer.....	5
Avbrytande av utredning eller behandling	5
Hantering när medarbetare är påverkad på arbetsplatsen	6
Kostnad för behandling	7
Bil i tjänsten	7

Definition

Alkohol och droger (inkl. narkotiska läkemedel som inte förskrivits av läkare dvs saknar recept)

Ett problematiskt användande av alkohol och droger kan uttryckas i att man har en förhöjd konsumtion, riskabel konsumtion, eller skadligt bruk/beroende.

Med definitionen droger avses narkotika, all icke-medicinsk användning av läkemedel, dopingpreparat, samt all användning av substanser som kan medföra fara för liv eller hälsa som används, eller kan användas (innehav), för att uppnå berusning eller annan påverkan. Illegala droger får varken innehas eller användas och utgör brott enligt svensk lag och accepteras därför inte i någon form.

Spel

Har medarbetare ett beroende av spel om pengar har denne rätt till stöd och hjälp. Det är endast spel om pengar som ingår i definitionen. Spelproblem är svårare att upptäcka då de varken syns eller luktar. Allt spelande om pengar som är problematiskt och ger negativa konsekvenser som påverkar arbetsförmågan omfattas av denna rutin.

Tecken och signaler

Signaler som kan peka på begynnande problem med alkohol/droger/spel om pengar bör leda till ett agerande av chef eller medarbetare. Det är oftast en kombination av en magkänsla eller oro, medvetet eller omedvetet känner chef eller kollegor att något inte står rätt till. Det finns dock inga självklara mönster utan oftast är det ett pussel som måste läggas. Vad gör jag med magkänslan? Från oro till handling? Vad är de bakomliggande faktorerna jag som chef eller kollega känner? Chefen bör vid oro vid förhöjd eller riskabel konsumtion (riskbruk) kontakta expert inom området via företagshälsovården. Genom att chef och kollegor agerar tidigt ökar chansen att det går att upptäcka i tid innan personen hamnar i ett beroende.

Exempel på tecken och signaler att vara observanta på:

Störd arbetsfunktion

Om du upplever att personen i fråga tidigare har varit väldigt engagerad och skärpt, men på senare tid har blivit allt mer mentalt frånvarande, kan detta vara ett tecken på förhöjd konsumtion eller riskabel konsumtion. Det är inte heller ovanligt att personen visar en brist på koncentration och inte bryr sig lika mycket om varken utförande eller resultat längre.

Beteendeförändringar

Humörsvängningar är ett utav de tydligaste tecken på risk- eller missbruk och något som är vanligt oavsett om det gäller spel om pengar, droger eller alkohol.

Frånvaro

En vanlig bieffekt från bland annat förhöjd eller riskabel konsumtion är försämrad sömn, magsmärtor, huvudvärk och andra problem som kan leda till att personen i fråga uppvisar allt högre frånvaro från jobbet. Detta behöver inte alltid vara en ökad sjukfrånvaro, utan kan även innebära att personen börjar komma in allt senare på morgnarna.

Undvikande sociala sammanhang

Ett annat tecken på är om personen i fråga tidigare varit väldigt social och öppen, men nu undviker sociala sammanhang. Detta gäller i såväl privat- som arbetslivet. Kanske sitter personen inte och pratar med de andra medarbetarna på samma sätt som tidigare och försöker undvika att träffa kollegor och chefen.

Vid oro eller upptäckt problematiskt bruk av droger/alkohol/spel om pengar

Närmsta chef ska agera omedelbart om oro finns att en medarbetare har riskbruk eller beroende. Om chefen är orolig eller har upptäckt att medarbetare skulle kunna ha ett riskbruk alternativt skadligt bruk kan denne ta kontakt med företagshälsovården för stöttning eller rådgivning inför samtal med medarbetaren. Det är viktigt att chefen agerar tidigt. Redan då denne upplever oro och sett vissa signaler, eftersom problematiken riskerar att bli progressiv och värre över tid och konsekvenserna på arbetsplatsen kommer att öka. Chef ska alltid hantera medarbetare med respekt och omtanke. Syftet är att värna om individen och se till att vi har trygga och säkra arbetsplatser.

1. Chef kallar till samtal

Chefen kallar till ett första möte med medarbetaren, facklig företrädare medverkar om medarbetaren så önskar. Chefen ska inför mötet ha dokumenterat vad denne har uppmärksammat/alt kollegor har uppmärksammat. Kan handla om att kollegor börjat reagera då medarbetare skrivit konstiga saker på sociala medier eller exempelvis i mail till kollegor. Medarbetaren kan ha kommit till jobbet i bakrus eller luktat alkohol. Medarbetaren kan även ha fått allt svårare att sköta sitt arbete, ofta kommit försent, varit sjuk upprepade gånger etc. (se avsnitt om tidiga signaler). Mötet ska hållas med omsorg av medarbetaren. Det är viktigt att varken presentera lösningar eller komma med anklagelser. Det avgörs ej vid samtalet om medarbetaren har problem eller ej, det utreds och avgörs av expert på företagshälsovården. Om medarbetaren missköter sitt arbete och tackar nej till utredning kan det komma att få konsekvenser för anställningstryggheten (se rubrik ”avbrytande av utredning/behandling”). Chefen dokumenterar samtalet.

2. Chef kontaktar företagshälsovården

Om chefen bedömt att det finns behov av utredning kontaktar denne företagshälsovården. Utredningen startar i ett möte med chef och medarbetare där även företagshälsovården deltar. Samtalet kan resultera i att den anställde önskar hjälp eller ett förnekande av problematik. Utredningen syftar till att få ett objektiva tillförlitligt svar som utesluter eller bekräftar att det finns en problematik som bakomliggande orsak. Chefen dokumenterar samtalet.

3. Flerpartsmöte

Under utredningstiden hålls flerpartsmöte kontinuerligt med medarbetare, chef, HR, representant från företagshälsovården eventuellt facklig representant/stödperson för att bland annat följa upp provresultat. Alla samtal ska dokumenteras av närmsta chef.

4. Efter genomförd utredning

a. påvisad problematik

Ifall utredningen konstaterat problematik ska åtgärder vidtas av chef och företagshälsovården rekommenderar vilka åtgärder som är lämpliga. Medarbetaren erbjuds behandling och den ska skriftligen dokumenteras i en behandlingsplan. Behandlingsplanen ska kontinuerligt följas upp vid flerpartsmöte och alla eventuella revideringar av planen ska dokumenteras av närmsta chef.

b. ej påvisad problematik

I de fall utredningen konstaterar att det inte finns någon problematik har medarbetaren inte något behov av behandling och chefen dokumenterar detta.

Avslut av behandling

När behandlingen är klar och medarbetaren inte längre har behov av insatser, dokumenteras detta av chef och medarbetare i behandlingsplanen under formellt avslut av behandling.

Utandningsprov med Alkometer/Drogtest vid påverkan

I de fall medarbetaren uppfattas som onykter och eller drogpåverkad på arbetet ska medarbetaren erbjudas utandningsprov och eller drogtest på företagshälsovården för att beredas möjlighet att bevisa nykterhet/drogfrihet.

Om medarbetaren inte vill ta prover tas personen ur tjänst och bör eskorteras hem av chef eller motsvarande. Medarbetare som tas ur tjänst och avvisas från arbetsplatsen får som huvudregel ingen lön eller sjuklön under den aktuella frånvaroperioden. Medarbetare ska informeras om detta snarast.

Avbrytande av utredning eller behandling

Som medarbetare finns en skyldighet att medverka i sin egen rehabilitering. Det betyder att ifall medarbetare som tackar nej till utredning hos företagshälsovården, behandling eller avbryter pågående behandling, kan det få konsekvenser för anställningstryggheten. Ytterst kan anställningen komma att ifrågasättas. I de fall medarbetare väljer att tacka nej till utredning/behandling eller avbryter pågående utredning/behandling ska närmsta chef alltid kontakta HR för arbetsrättslig konsultation.

Hantering när medarbetare är påverkad på arbetsplatsen

Om någon medarbetare påträffas misstänkt påverkad av droger eller alkohol, ska medarbetaren omedelbart avvisas från arbetsplatsen av ansvarig chef eller någon annan med ledningsfunktion. Om det är arbetskollegor som misstänker påverkan ska man att omedelbart agera och kontakta chef eller någon annan med ledningsfunktion. Detsamma gäller om medarbetare uppvisar tecken på bakrus p.g.a. alkohol/droger. Det är i dessa fall du som chef som avgör och beslutar om avvisning. Om medarbetaren är i behov av akut vård, ska detta anordnas av ansvarig chef.

1. Agera på en gång

Om någon medarbetare uppträder alkohol- eller drogpåverkad eller i bakrus på arbetsplatsen ska chefen eller arbetskamraterna omedelbart agera. Ofta upptäcks detta av arbetskamrater som omedelbart ska informera närmaste chef. Chefen bör ta med sig en kollega eller facklig representant. Chefen bör inte vara ensam.

2. Bevisa sin nykterhet

Medarbetaren ska, om denne själv inte bekräftar påverkan, först erbjudas provtagning på företagshälsovården för att ha möjlighet att bevisa sin nykterhet. Närmaste chef kontaktar omgående företagshälsovården och följer med till provtagningen. Om medarbetaren inte vill använda sig av möjligheten till testning/provtagning tolkas detta att medarbetaren är påverkad och ska tas ur tjänst (se nästa punkt om avvisning). Det är chefen som bedömer tjänstbarheten och det är chefens bedömning som gäller som grund för avvisning. Chefen ska dokumentera händelsen.

3. Avvisa från arbetsplatsen

Vid medgivande, positivt testresultat på företagshälsovården eller om medarbetaren vägrar testning/provtagning, ska denne omedelbart avvisas från arbetsplatsen på ett bestämt, lugnt och icke kränkande sätt och i samband med avvisandet erbjudas vårdkontakt via företagshälsovård. Chefen bör inte vara ensam vid avvisandet. Chefen ansvarar även för att medarbetaren kommer hem. Kontakt med anhöriga bör tas efter medarbetargodkännande. Chefen ska informera medarbetaren om att denne ska återfinna sig nykter på arbetsplatsen dagen efter. Chefen ska dokumentera och kontakta HR.

4. Informera företagshälsovården

Efter att medarbetaren har tagits ur tjänst och kommit hem, ska chefen kontakta företagshälsovården. Det ska ses som en hjälp och upptakt till en förändrad situation.

5. Ingen utbetalning av lön eller sjuklön

För medarbetare som avvisats från arbetet på grund av alkohol- eller drogpåverkan utbetalas, som huvudregel, ingen lön eller sjuklön under den aktuella frånvaroperioden. Chefen registrerar detta i Heroma under ”övrig frånvaro”. Medarbetaren ska informeras om detta snarast möjligt.

6. Chefen kallar till möte nästa dag

Chefen ska snarast möjligt se till att träffa medarbetaren i ett möte. Facklig företrädare medverkar om medarbetaren så önskar. HR medverkar om chefen bedömer att det finns behov av det. Vid mötet ska chefen klargöra medarbetarens skyldigheter enligt anställningsavtalet och informera om vilka regler som gäller vid arbetsplatsen samt konsekvenser vid fortsatt bruk av alkohol eller droger.

Kostnad för behandling

Om kostnader uppstår i samband med behandling kan arbetsgivaren ansöka om bidrag från AFA Försäkring, AGS-KL, för halva kostnaden av behandlingen. För mer information kontakta HR i förekommande fall.

Bil i tjänsten

Förhindra bilkörning om du uppmärksammar en kollega som är, eller misstänks vara alkohol- eller drogpåverkad och ska använda bil i tjänsten. Förhindra då medarbetaren att använda bilen och rapportera det inträffade till närmsta chef.