

Handlingsplan – Alkohol och droger

Definition

Alkohol och droger – sinnesstämningförändrade preparat som är beroendeframkallande

Riskbruksmodellen

Riskbruk av alkohol medför förhöjd risk för skadliga fysiska och sociala konsekvenser, dvs. en alkoholkonsumtion som, om den fortsätter, riskerar att leda till ett missbruk och svåra medicinska skador men där problemen ännu inte är allvarliga.



Förebyggande åtgärder

Alkohol- och drogmisbruk kan ha samband med en mängd olika faktorer i individens livssituation. Riskfaktorer i arbetslivet kan vara arbetstider, arbetsorganisation, stress, arbetsuppgifternas krav, sociala kontakter samt tillgång till droger i arbetet. Dessa faktorer kan därför behöva beaktas i det förebyggande arbetet.

Tecken på alkohol- och drogmisbruk

Att ingripa i tid och att "lägga sig i" är liktydigt med att bry sig om. Här har arbetsledning och arbetskamrater ett gemensamt medmänskligt ansvar. Var uppmärksam på förändringar i medarbetarens arbetsmönster. Tecken på alkohol- och drogmisbruk **kan** vara:

Störd arbetsfunktion

- Sviktande arbetsprestation
- Hög felfrekvens, slarv
- Koncentrationssvårigheter, dålig uthållighet
- Olycksfall och tillbud

Sjunkande arbetsmoral

- Tänjer maximalt på flexen, ofta minus
- Långa pauser
- Semester och kompedighet söks i efterskott
- Frekvent korttidsfrånvaro
- Sjukfrånvaro i samband med helger

Labilt beteende

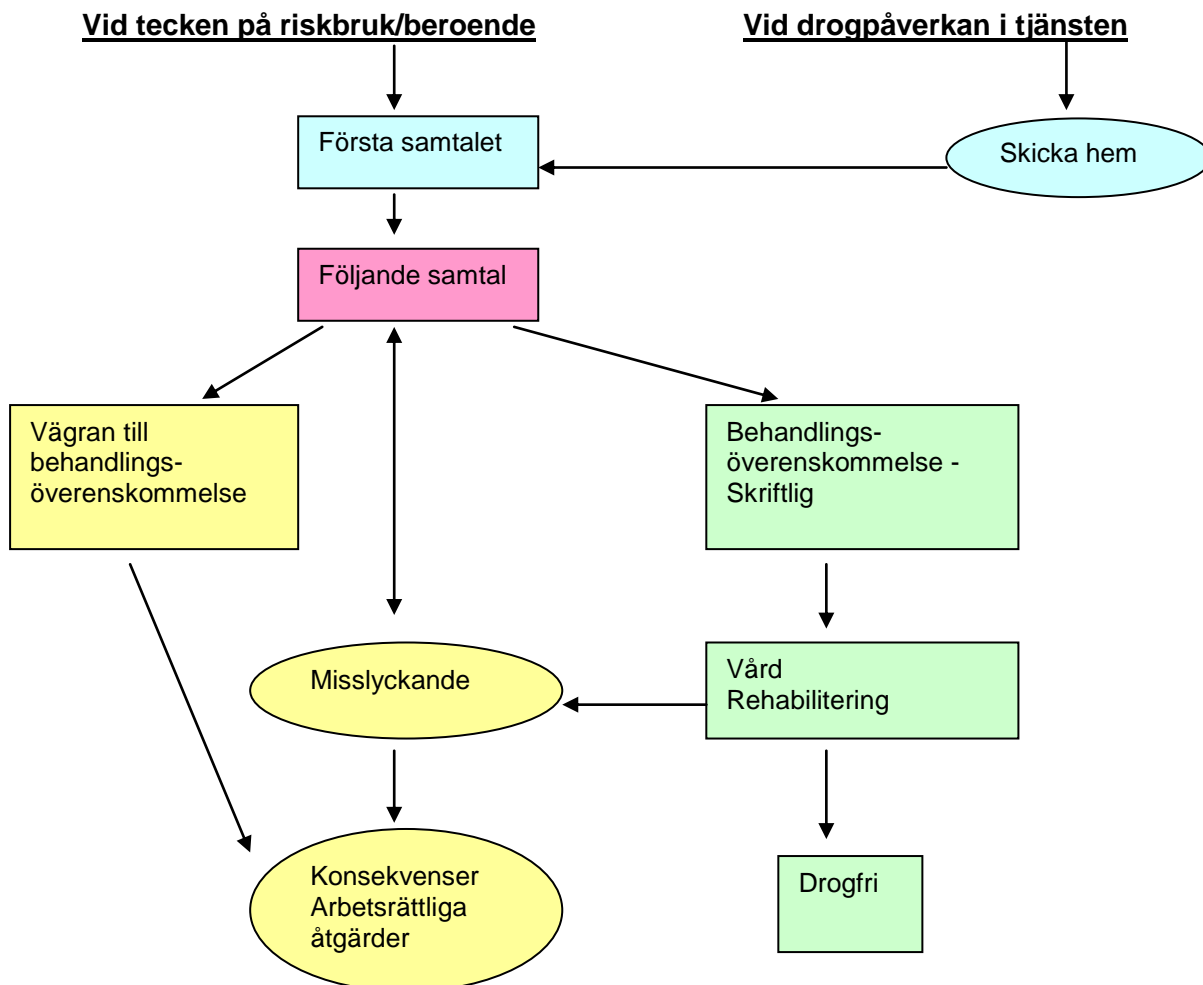
- Upphov till irritation hos medarbetare och chefer
- Rastlös, osäker, nervös, håglös, nedstämd, retlig och sårbar
- Isoleringstendenser, fobier
- Misstänksam mot chefer och medarbetare

OBS!

Ett enstaka tecken behöver inte tyda på missbruk. Det är när tecknen blir fler och börjar bilda ett mönster som chefen och medarbetarna ska agera. Inte heller behöver ett mönster av dessa tecken bevisa ett pågående missbruk. Vad mönstret däremot visar är att det är en medarbetare som behöver hjälp och stöd för att reda upp sin situation, oavsett vilket problem som ligger i botten.

Arbetsgång

Det finns två olika "ingångar" arbetsgången beroende på om det rör sig om tecken på riskbruk/beroende eller alkohol- och drogpåverkan i tjänsten.



Åtgärder

Det är inte tillåtet att komma påverkat av alkohol eller droger till arbetet, eller använda dessa preparat på arbetet (AB § 11)).

Vid misstänkt drogpåverkan på arbetsplatsen gäller följande:

- Alla medarbetare har skyldighet att ingripa om de observerar att någon arbetskamrat är påverkad av alkohol eller droger
- Chefen ska omedelbart informeras och är ansvarig för att ett ingripande görs. Vid samtal med medarbetaren ska chefen ta ställning till om det är sannolikt att vederbörande är påverkad av alkohol eller andra droger
- Om medarbetaren förnekar intag av alkohol eller droger kan hen fria sig genom ett test via hälsocentralen eller företagshälsovården för "kvalitetssäkrad alkohol- och/eller drogtest". Om medarbetaren nekar till att göra ett test är det chefs tolkning som gäller.
- Om medarbetaren erkänner att hen är påverkad, eller om påverkan konstaterats genom test, ska medarbetaren omedelbart skickas hem på ett betryggande sätt. Chefen eller arbetsledaren ansvarar för att medarbetaren kommer hem.
- Berörd facklig organisation ska informeras.
- Chefen ska dagen efter hemsändningen ta kontakt med medarbetaren för att prata om det inträffade.
- Om chefen känner till att medarbetaren går på behandling för sitt missbruk ska kontakt tas med berörd behandlingsenhet för att informera om det som hänt.
- Rehabiliterande åtgärder ska omgående planeras i samverkan med medarbetaren och personalkonsulent.
- Chefen får inte bevilja någon form av ledighet i efterhand.

Alkohol- och drogtest

De alkohol- och drogtest som kan förekomma är utandningstest, urinprov eller blodprov.

- Chefen ansvarar för utandningstest. Utandningstest genomförs med alkometer. Alkometer finns på HR-avdelningen.
- Urin- eller blodprov ska ske i samverkan med Hälsocentralen Borgholm eller företagshälsovården

Råd inför samtalen

Första samtalet

- Vid tecken på riskbruk/beroende eller drogpåverkan ska chefen alltid och snarast genomföra ett samtal med medarbetaren.
- Kontakta HR-avdelningen/personalkonsulent
- Planera samtalet väl. Bestäm ett datum och se till att ni får vara ostörda
- Informera medarbetaren om möjligheten att ta stöd av sin fackliga organisation eller annan person
- Klargör syftet med samtalet
- Peka på konkreta dokumenterade händelser och situationer
- Markera din skyldighet som arbetsgivare att ingripa
- Undvik moraliserande
- Ge konkreta besked om de signaler eller felaktigheter du observerat
- Diskutera vad som kan vara orsaken till dina observationer

- Ge inte bara negativa omdömen utan också positiva
- Uppmärksamma också det som inte blir sagt, t ex kroppsspråket
- Dra inga förhastade slutsatser
- Gör klart för medarbetaren att situationen måste förändras
- Bestäm datum för uppföljningssamtal

Uppföljningssamtal

- Följ upp tidigare samtal
- Försök få medarbetaren att inse problemet och eventuellt vårdbehov
- Påbörja en rehabiliteringsplan (Rutin "Rehabilitering och arbetsanpassning")

Dokumentation

Det är viktigt att alla incidenter och händelser dokumenteras. Dokumentationen ska göras i Adato vid rehabilitering och i Novi vid disciplinpåföljd.

Chefen ska dokumentera;

- Alla samtal och åtgärder som vidtagits i ärendet
- Händelser och sakförhållanden ska beskrivas på ett sakligt och objektivt sätt

Berörd medarbetare ska få ta del av dokumentation som görs vid samtalet.

Mer information

www.1177.se /Fakta-och-rad/Sjukdomar/Alkoholberoende/

www.aa.se Anonyma Alkoholister

www.al-Anon.se För medberoende