



Kumla kommun

# Policy avseende skadligt bruk

 Vision

  Program

   Policy

    Regler

     Handlingsplan

      Riktlinjer

 Kommunfullmäktige

 Kommunstyrelsen

 Nämnd

## **Innehållsförteckning**

- 1. Inledning**
- 2. Roller och ansvar**
- 3. Förebyggande arbete**
- 4. Handlingsplan**

Beslutande: Kommunstyrelsen  
Datum och paragraf: 2021-01-20, 4 §  
Dokumentansvarig: HR-chef  
Revideras: Vid behov  
Gäller till: Tills vidare

## Inledning

Denna policy riktar sig till alla medarbetare och förtroendevalda i Kumla kommun och handlar om att förebygga ohälsa när det gäller skadligt bruk. Policyn omfattar all form av skadligt bruk som kan påverka arbetsplatsen. Det kan handla om alkohol, narkotika, läkemedel, kombination av dessa, men även andra former av skadligt bruk som till exempel spel eller shopping.

## Syfte

Kumla kommun vill vara en attraktiv arbetsgivare med en god och hälsofrämjande arbetsmiljö. Att agera så tidigt som möjligt vid signaler om skadligt bruk hos medarbetare är viktigt. Genom att arbeta förebyggande och skapa medvetenhet ges förutsättningar för att agera tidigt vid oro eller misstanke om riskbruk, skadligt bruk eller beroende hos medarbetare.

## Mål

Kumla kommun ska ha arbetsplatser fria från skadligt bruk. Denna policy har tagits fram av omsorg om våra nuvarande och framtida medarbetare, våra kommuninvånare och vårt varumärke.

Målet är att skapa en trygg och säker arbetsmiljö genom ett förebyggande arbete mot riskbruk, skadligt bruk och beroende.

### Riskbruk

när man har en förhöjd konsumtion över tid är det risk för sociala problem, till exempel bråk, ångest dagen efter och medicinska problem, till exempel sömnproblem, högt blodtryck, magproblem.

Det finns stor risk att ett riskbruk övergår i ett skadligt bruk eller beroende.

### Skadligt bruk

med skadligt bruk avses ett beteende som är skadligt för hälsan, får negativa konsekvenser i sociala sammanhang och påverkar ekonomin negativt på individ-, organisation- och samhällsnivå (definition enligt Världshälsoorganisationen WHO).

### Beroende

är ett sjukdomstillstånd och innebär att personen inte längre kan styra över sin användning.

## Följande gäller i Kumla kommun

- ✓ Det är inte tillåtet att bruka eller vara påverkad av alkohol eller andra droger under arbetstid.
- ✓ Under arbetstid ska alla medarbetare vara fullt arbetsföra efter sin egen förmåga. Det innebär att det inte är acceptabelt att komma till jobbet påverkad av skadligt bruk. Närmaste chef avgör om medarbetaren är arbetsför.
- ✓ Den som använder läkemedel som kan påverka arbetsförmågan uppmanas att berätta detta för sin närmaste chef, som i dialog med medarbetaren diskuterar om personen under en period behöver förändrade arbetsuppgifter.
- ✓ Arbetsgivaren tar avstånd från alla olagliga droger. Brott enligt svensk narkotikalagstiftning som sker på arbetsplatsen eller i anslutning till arbetet ska polisanmälas av arbetsgivaren (langning, innehav och bruk).
- ✓ Det är inte tillåtet med alkohollotterier, överlåtelse eller förmedling av alkohol eller droger mellan medarbetare på eller i anslutning till arbetsplatsen.
- ✓ Spel om pengar, online spel eller liknande får inte förekomma på arbetstid eller på arbetsgivarens utrustning.
- ✓ Frånvaro på grund av skadligt bruk accepteras inte och är att betrakta som olovlig frånvaro.
- ✓ För medarbetare som avvisats från arbetet på grund av skadligt bruk utbetalas, som huvudregel, ingen lön eller sjuklön under den aktuella frånvaroperioden.

### Droger

En definition av ordet drog är att det är något sinnesförändrande, en annan att det är något man kan bli beroende av.

Det finns många olika droger. Dels finns det **lagliga droger**, som alkohol och tobak, dels finns det **olagliga droger**. Olagliga droger är preparat som är klassade som narkotika vilka lyder under narkotikastrafflagen.

Användning av narkotikaklassade läkemedel är inte tillåtet i Sverige utan läkares ordination.

## Roller och ansvar

Vi har alla ett ansvar för vår arbetsmiljö. Det innebär att samtliga personer inom vår organisation, såväl medarbetare som chefer, ska reagera på beteenden som kan tyda på ohälsa av något slag. Misstänker du att en kollega har problem med riskbruk, skadligt bruk eller beroende ska du som arbetskamrat eller chef agera. Det är inte ovanligt att arbetskamrater skyddar varandra genom att till exempel ta över arbetsuppgifter när det börjar fungera dåligt. Som arbetskamrat har man en viktig roll och man ska tänka på att ett skyddande av en arbetskamrats skadliga bruk snarare stjälper än hjälper personen. Individerna själva har alltid det yttersta ansvaret för sitt liv.

### Chef

Förankrar *Policyn avseende skadligt bruk*

Förebygger riskbruk, skadligt bruk och beroende

Agerar så tidigt som möjligt vid oro och ohälsa

### Medarbetare

Känner till och följer *Policy avseende skadligt bruk*

Reagerar om en arbetskamrat inte mår bra eller visar tecken som kan antyda riskbruk, skadligt bruk eller beroende

Under behandling eller rehabilitering finns en skyldighet att aktivt medverka

### HR

Stödjer cheferna i frågor avseende riskbruk, skadligt bruk och beroende

Vägleder cheferna i de arbetsrättsliga åtgärderna samt de eventuella rehabiliteringar som kan bli aktuella

### Företags- hälsovård

Erbjuder råd och stöd till chefer och medarbetare

Utför provtagningar

## Förebyggande arbete

Kumla kommun arbetar förebyggande genom kunskapsspridning, information och attitydpåverkan. Alla medarbetare ska få information och känna till denna policy och handlingsplan.

### Exempel på förebyggande arbete:

- ✓ Gå regelbundet igenom policyn på arbetsplatsträffar.
- ✓ Utbilda för att öka medvetenheten, kunskaperna och attityden.
- ✓ Förslag på punkter att diskutera på arbetsplatsträffar:
  - Vilka normer och värderingar finns i vår arbetsgrupp?
  - Vilka normer och värderingar vill vi ska gälla för vår arbetsplats?
  - Vad är ett riskfritt bruk av till exempel alkohol?
  - Att lägga sig i eller bry sig om?

### Tidiga tecken på riskbruk, skadligt bruk eller beroende kan vara:

#### Beteendeförändringar

- ✓ Humörsvängningar
- ✓ Trött och nedstämd
- ✓ Orolig, rastlös
- ✓ Drar sig undan arbetsgruppen
- ✓ Stresskänslig

#### Arbetsprestation

- ✓ Förändrad kapacitet
- ✓ Förändrad kvalitet
- ✓ Okoncentrerad
- ✓ Likgiltig
- ✓ Säkerhetsrisk

#### Frånvaro

- ✓ Sjukfrånvaro, korttidsfrånvaro
- ✓ Tänjer på flexitid
- ✓ Oförklarlig frånvaro
- ✓ Glömmer tider/avtal
- ✓ Stresskänslig

#### Rusrelaterat

- ✓ Påverkad
- ✓ Bakrus
- ✓ Gör bort sig på festen
- ✓ Åsikter om andras drickande
- ✓ Liberal inställning till droger

## Handlingsplan

### Vid oro och tidiga signaler

Respektive chef är ansvarig för arbetsmiljön inom sin enhet. Det är alltid bra att ta ett samtal om chef känner oro.

Enstaka tecken behöver inte betyda att det finns ett riskbruk eller skadligt bruk. Genom att chefen har ett samtal redan vid en känsla av att något är annorlunda, såsom beteende, rutiner, missade deadlines och så vidare, visar chefen omsorg om medarbetaren och verksamheten.

Det är inte chefens uppgift att ställa diagnos, utan att uppmärksamma ohälsa och prata om hur det fungerar på arbetet. Tänk på att planera en uppföljning av samtalet. Erbjud hjälp och ställ samtidigt krav.

### Vid beteendeförändring och misskötsamhet

Misskötsamhet är ett avsteg från vad som förväntas av en medarbetare i Kumla kommun. Det kan till exempel vara olovlig frånvaro, aggression, missade möten med mera.

Till skillnad från ett samtal vid oro, så bygger ett klagande samtal på fakta som kräver en förändring, ibland följt av arbetsrättsliga åtgärder. Medarbetaren har alltid rätt att ha med en facklig företrädare eller annan stödperson vid dessa samtal.

Att hålla samtal med en medarbetare med eventuellt riskbruk eller skadligt bruk är ingen lätt uppgift, eftersom den som har problem ofta känner skuld och självförakt, vilket leder till försvar och förnekelse. Den som försöker bry sig kanske möts av både ilska och motangrepp. Samtalet kräver god förberedelse, både på vad som ska sägas och på reaktioner från medarbetaren. En person med riskbruk eller skadligt bruk är i allmänhet duktig på att komma med bortförklaringar. Allt som tas upp i samtalet ska baseras på fakta, blanda inte in tyckande och moral. Chefens ska bara påtala det som krävs för att medarbetaren ska vara arbetsför.

### Om medarbetare inte är arbetsför

Det är alltid ansvarig chef som bedömer om medarbetare är arbetsför. Om ansvarig chef inte är närvarande är det tillförordnad chef eller chefens chef som bedömer.

Om medarbetaren inte är arbetsför:

- ✓ Chef konfronterar medarbetaren om situationen och är tydlig med att detta är oacceptabelt.

#### Chefens roll är **inte**:

- ✓ Att vara terapeut
- ✓ Att vara läkare och ställa diagnos
- ✓ Att agera förälder och uppfostra
- ✓ Att vara åklagare och få någon att erkänna

- ✓ Vid misstanke om alkohol- eller drogproblematik ska medarbetaren alltid ges möjlighet att fria sig från misstanke genom alkohol- eller drogtest hos Företagshälsovården. Avstår eller vägrar medarbetaren sådant test, betraktas medarbetaren som påverkad.
- ✓ Avvisa medarbetaren från arbetsplatsen och ordna säker hemtransport. Se till att medarbetaren inte kör hem på egen hand. Löneavdrag ska ske. Sjukanmälan eller semesteruttag accepteras inte i dessa sammanhang.
- ✓ Kontakt ska tas med HR-avdelningen så fort som möjligt. Facklig organisation ska informeras.
- ✓ Ansvarig chef ska första arbetsdagen efter uppdagad problematik ha ett samtal med medarbetaren. Kommer inte medarbetaren till arbetet ska chef ta kontakt på lämpligt sätt. Syftet med detta samtal är att utreda vad problematiken beror på, informera om de förväntningar och krav som Kumla kommun ställer på sina medarbetare samt att erbjuda hjälp. Medarbetaren har alltid rätt att ha med en facklig företrädare eller annan stödperson vid dessa samtal.

#### **Skadligt bruk – sjukdom eller misskötsamhet?**

Arbetsgivarens rehabiliteringsansvar om en anställd drabbas av ett beroende finns inte reglerat i någon särskild lag. Av arbetsmiljölagen och socialförsäkringsbalken framgår att arbetsgivaren har ett ansvar för att rehabilitera en anställd som inte kan utföra sina arbetsuppgifter på grund av sjukdom. Det är alltid en läkare som avgör om en person har ett beroende av sjukdomskaraktär.

Ett skadligt bruk kan ha en negativ inverkan på arbetet, till exempel genom olovlig frånvaro eller missade möten. Om det skadliga bruket inte är av sjukdomskaraktär betraktas det som misskötsamhet.

- ✓ Om det skadliga bruket betraktas som misskötsamhet ska övervägande av disciplinpåföljd i form av skriftlig varning eller annan arbetsrättslig åtgärd ske i samråd med HR.
- ✓ Om det skadliga bruket betraktas som sjukdom inträder arbetsgivarens rehabiliteringsansvar och rehabiliteringsutredning ska påbörjas utifrån gällande rehabiliteringsriktlinjer. Vid all rehabilitering finns ett krav på att medarbetaren aktivt ska medverka i sin rehabilitering.

#### **Överenskommelse om alkohol- och drogfrihet**

vid konstaterat riskbruk, skadligt bruk eller beroende av alkohol och/eller droger upprättas alltid en överenskommelse om alkohol- och drogfrihet mellan medarbetare och chef.

Överenskommelsen upprättas oavsett om det skadliga bruket betraktas som misskötsamhet eller sjukdom.