

6. Alkohol- och andra droger på arbetsplatsen

Ur personalpolicyn:

Alla IOGT-NTO-rörelsens arbetsplatser ska vara fria från alkohol och andra droger och vi ska ha handlingsberedskap för att så tidigt som möjligt upptäcka ett bruk eller återfall. Vi ska visa en öppen och konstruktiv attityd till beroendeproblem och vår inriktning ska vara att hjälpa personer så de kan komma till rätta med sitt beroende.

Policy för IOGT-NTO:s anställda gällande alkohol- och andra droger

IOGT-NTO:s mål gällande bruk av alkohol och andra droger:

- Alla IOGT-NTO:s arbetsplatser ska vara fria från alkohol och andra droger
- Vi ska ha handlingsberedskap för att så tidigt som möjligt upptäcka ett bruk eller återfall
- Vi ska visa en öppen och konstruktiv attityd till beroendeproblem
- Vår inriktning är att hjälpa personer så de kan komma till rätta med sitt beroende

Det här gäller hos oss:

- Det är aldrig tillåtet att använda alkohol (starkare än lättöl) eller andra droger i tjänsten.
- Vid arrangemang ska varje arrangör beakta förutsättningarna och därefter, i varje enskilt fall, avväga vilka drycker som ska serveras.
- Anställda i IOGT-NTO kan ha en tidigare beroendeproblematik i bakgrunden. En rekommendation är att minst ett års drogfrihet ska kunna visas upp vid anställningstillfället.
- En anställd som är påverkad i tjänsten ska skickas hem.
- Har den anställde en utåtriktad tjänst blir personen omedelbart omplacerad till inre tjänst.
- En anställd med alkohol- eller andra drogproblem ska informeras om vilken hjälp som finns att få.
- Vi ska tala öppet om missbruksproblem – men inte **om** människor utan **med** dem.
- Alla har ett ansvar att rapportera till närmaste chef om en arbetskamrat skulle påträffas påverkad av alkohol- eller andra droger.
- Alla anställda ska kontinuerligt få möjlighet att internutbildas i alkohol- och narkotikafrågor.
- Arbetsledaren ansvarar för att lämpliga åtgärder vidtas för medarbetare med alkohol- eller andra drogproblem.
- Alkohol- och drogtestar används bara undantagsvis. T ex har en anställd rätt att fria sig mot misstankar om missbruk med hjälp av test.

I IOGT-NTO krävs medlemskap för alla utåtriktade tjänster. Alla övriga anställda ska under arbetstid, och då man i tjänsten representerar IOGT-NTO, uppföra sig som om de vore löftesbundna medlemmar. Organisationens trovärdighet får inte sättas på spel genom anställd personal.

Om någon uppmärksammar att en anställd har missbruksproblem måste vi se till att personen söker hjälp. Att ha kvar sitt arbete och utsättas för den sociala kontroll som det innebär, kan vara ett viktigt stöd vid behandling. Vid behov utses en stödperson.

Styrelsen har samordningsansvaret vad gäller rehabilitering av en anställd men arbetsledaren har ansvar för att medarbetare med missbruksproblem identifieras och att åtgärder sätts in så snabbt som möjligt. Arbetsledaren är en mycket betydelsefull stödperson i rehabiliteringen.

Vad ska du som arbetsledare göra?

Gör så här om du misstänker att någon av de anställda har ett beroendeproblem

- **Ta itu med problemet direkt** – vänta inte. Visa att du ”bryr dig om”. Konsultera personalansvarig.
- **Dokumentera** all frånvaro och försämrad arbetsprestation samt annat som kan vara viktigt inför ett samtal.
- **Håll ett personligt samtal** med din medarbetare.
 - Tala om vad du har uppmärksammat vad gäller frånvaro, försämrad prestation och annat beteende som kan hänga ihop med ett missbruk.
 - Gör sedan klart för medarbetaren vilka krav IOGT-NTO ställer på den anställde i arbetet.
 - Informera om vilka möjligheter till hjälp som finns, t ex företagshälsovården, alkoholmottagningar och vårt eget behandlingshem Dagöholm eller Nya Nyhyttan.
 - Om medarbetaren har haft upprepad frånvaro enstaka dagar kan arbetsgivaren kräva läkarintyg från första sjukdagen.
 - Planera uppföljningssamtal och var mer uppmärksam på din medarbetare i fortsättningen.
 - **Dokumentera samtalet och låt medarbetaren skriva under.**
- Om medarbetaren inte vill ta emot hjälp och stöd och missköter sig i arbetet, vilket resulterar i en väsentligt bristande arbetsinsats, kan detta utgöra saklig grund för uppsägning. Som misskötsamhet räknas t ex upprepad olovlig frånvaro, våldsamt och hotfullt uppträdande och åsidosättande av säkerhet.
 - Det är viktigt att den anställde görs medveten om vad som gäller. Det kan ske genom en **erinran** som bör vara skriftlig, eftersom arbetsgivaren i en eventuell rättstvist ska styrka att han aktivt verkat för en lösning av problemen.
 - Om medarbetaren anstränger sig för att komma från sitt missbruk bör en tillfällig misskötsel inte leda till att han/hon förlorar det stöd som arbetet innebär.
 - Ibland kan det bli fråga om att skriva någon form av överenskommelse.
 - Var restriktiv när det gäller att bevilja semester och ledighet vid hastigt påkomna anledningar.
 - **Vid olovlig frånvaro** meddela omgående kassören så att löneavdrag kan göras innevarande månad. Bevilja aldrig i efterhand semester eller kompedighet.

Om någon är påverkad under arbetstid

- Skilj medarbetaren från arbetet på ett lugnt och inte kränkande sätt. Informera skyddsombud eller annat fackligt ombud samt förbundets HR-ansvarige alternativt generalsekreteraren.
- Ordna så att medarbetaren kommer hem eller om så behövs till företags- hälsovården eller akutmottagning. Frånvaron från arbetet medför löneavdrag.
- Håll ett personligt samtal med medarbetaren så snart medarbetaren är tillbaka i arbetet, förhoppningsvis nästa dag.
- Om medarbetaren inte tidigare velat gå med på behandling är det viktigt att markera att arbetsgivaren nu ser det som enda lösningen.

Vad ska du som arbetskamrat göra?

Gör så här om du tror att någon av dina arbetskamrater/kollegor har alkohol- eller andra drogproblem.

- Informera din arbetsledare eller någon annan i styrelsen (eller arbetsmiljöombudet) om att någon uppträder påverkad i tjänsten
- Rådgör med din arbetsledare om du vill hjälpa en arbetskamrat men är osäker på hur du ska göra.

Vad kan kansliets HR-funktion göra?

Kansliets HR-funktion kan fungera som stöd och rådgivare.

- Stöd och rådgivning för arbetsledare i bland annat de svåra samtalen
- Hjälpa till att formulera krav gentemot medarbetaren
- Hjälpa till när en behandlingsöverenskommelse upprättas

Vad gör företagshälsovården?

Företagshälsovården är viktig och har flera roller i arbetet med missbruk på arbetsplatsen.

- Den är med vid akut behov, då någon blir omhändertagen och behöver medicinsk, psykologisk eller social hjälp, eller då någon berättar att en kamrat eller anhörig fått allvarliga problem.
- Den kan vara samarbetspartner till behandlings- och vårdinstitutioner och har ofta god kunskap om de resurser som finns i samhället när det gäller den här typen av problem.
- Den samarbetar med såväl arbetsgivaren som med facklig representant/ skyddsombud

Sekretess

Problem med alkohol och andra droger berör i stor omfattning medarbetarens personliga förhållanden och då särskilt hans/hennes hälsotillstånd. Sådana uppgifter omfattas av sekretess enligt bestämmelserna i sekretesslagen. Det gäller såväl arbetskamrater, styrelsen och central HR-funktion och företagshälsovård.

För att komma vidare med hjälp- och stödåtgärder åt en medarbetare med missbruksproblem kan det ibland bli nödvändigt för arbetsgivaren att försöka övertyga medarbetaren om att helt eller delvis lämna på sekretessen. Men kretsen av anställda och förtroendevalda inom förbundet som tar del av en medarbetares sjukdomsförhållanden ska begränsas så mycket som möjligt.

Vård och behandling

Det finns en mängd behandlingsalternativ och det gäller att erbjuda varje individ rätt behandling för att nå bästa resultat. Det är inte bara att på måfå skicka någon till psykoterapi, familjesamtal eller behandlingshem.

Den anställdes vårdcentral eller företagshälsovården har kunskap om vilka alternativ som finns. Den anställdes arbetsledare eller den som är i behov av behandling, ska därför kontakta vårdcentralen alternativt en företagshälsovård för utredning och samtal. Där fastställs vilka behov den anställda har, beroendegrad, psykisk status etc och därefter tar man fram ett konkret förslag till behandling. Den vårdsökande är givetvis garanterad fullständig sekretess.

Polikliniker och rådgivningsbyråer på den egna orten samt enheter inom socialtjänsten kan också hjälpa till med vårdhänvisning liksom vårt behandlingshem Dagöholm.

Vem betalar behandlingen?

Vanligast har varit att socialtjänsten stått för kostnaderna, men den enskilde personen har också kunnat betala själv. Sedan början av 1990-talet har arbetsgivarna enligt lag ett utökad rehabiliteringsansvar för sina medarbetare och även försäkringskassorna har fått utökade arbetsuppgifter.

I IOGT-NTO försöker vi utarbeta en behandlingsplan tillsammans med försäkringskassan. Kostnaden för behandlingen kan efter överenskommelse delas mellan arbetsgivaren, den enskilde medarbetaren och försäkringskassan. Om missbruket inte föranlett sjukskrivning och behandlingen är öppen, delas kostnaden på lämpligt sätt av arbetsgivaren och den anställda. Under vistelse på behandlingshem blir patienten sjukskriven.

Tecken som kan tyda på alkohol- eller drogmissbruk

Försämrad arbetsfunktion

- sviktande arbetsprestation
- gör ofta fel, slarv
- koncentrationssvårigheter, försämrad uthållighet
- olycksfall och tillbud
- byter/har bytt arbetsplats ofta

Försämrad arbetsmoral och lojalitet

- tänjer på flexitid eller möjligheten till flexibel förläggning av arbetstiden, ofta minus
- kommer för sent till arbetet respektive går hem för tidigt
- tillfällig bortavaro från arbetsplatsen ofta med utebliven eller krystad information om skäl
- långa pauser, kafferaster
- semester, kompledighet eller annan ledighet söks med mycket kort varsel eller i efterhand
- frekvent korttidsfrånvaro
- sjukfrånvaro i samband med helger
- ekonomiska problem (speciellt i samband med narkotikamissbruk)

Labilt beteende

- rastlös, osäker, nervös, håglös och nedstämd
- retlig och lättsårad
- isolerar sig
- misstänksam mot arbetskamrater och chefer
- ovänlig, vredesutbrott
- skapar irritation och oro hos arbetskamrater

Andra tecken

- kommer bakfull till jobbet
- luktar alkohol eller ”gammal fylla”
- nonchalant inställning till andras alkoholproblem
- märkliga förklaringar/lögner i olika sammanhang
- skakningar, röd ansiktsfärg, svullnad i ansiktet
- använder stark parfym/rakvatten, äter ofta halstabletter/mentoltabletter