



**KUNGÄLVS
KOMMUN**

Skadligt bruk

Anvisning

Diarie-/dokumentnummer: KS2023/2572
Beslut: Förvaltningsledningen 2023-12-12
Beredande politiskt organ: Förvaltningsledningen
Ersätter tidigare beslut 2019-11-01 KS2019/1722
Giltighetstid: 2027-12-31
Dokumentansvarig: HR-chef
Senast uppdaterad av: HR-controller



Innehållsförteckning

| | |
|---|----------|
| 1. Inledning | 3 |
| 2. Relation till andra styrdokument | 3 |
| 3. Syfte | 3 |
| 4. Mål och viljeinriktning | 3 |
| 5. Roller och ansvar | 3 |
| 1. Definition..... | 4 |
| 2. Förebyggande arbete..... | 4 |
| 3. Orossamtal – medvetandegörande samtal | 4 |
| 4. Om medarbetare inte är i tjänstbart skick..... | 4 |
| 5. Rehabilitering..... | 5 |
| 6. Test vid misstanke om riskbruk/skadligt bruk..... | 6 |
| 7. Råd och stöd | 7 |
| 8. Arbetsrätt..... | 7 |
| 9. Levandegöra | 8 |
| 10. Uppföljning..... | 8 |

1. Inledning

Kungälv kommun ska ha arbetsplatser fria från skadligt bruk där bruk av alkohol, droger, spel eller annat skadligt bruk på fritiden inte får påverka säkerhet, effektivitet, trygghet och trivsel på arbetet. Anvisning ska vara kända av både chefer och medarbetare.

Kungälv kommun ska verka för säkra och trygga arbetsplatser med god arbetsmiljö. Det är viktigt både för chef och medarbetare att agera så tidigt som möjligt vid signaler om skadligt bruk hos medarbetare. 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.

Tänk därför på att:

- Närmaste chef bör informeras om medarbetare äter läkemedel som kan påverka arbetet
- Spel om pengar på arbetstid och på arbetsgivarens redskap (telefon, datorer etc) inte får förekomma på arbetsplatsen

2. Relation till andra styrdokument

Närliggande styrdokument är hälso- och arbetsmiljöpolicy, arbetsgivarpolicy samt värderingar i Kungälv kommun.

3. Syfte

Syftet med anvisningen är att tydliggöra vilka regler som gäller på arbetsplatsen och arbetsgivarens förväntningar på medarbetaren samt vad medarbetaren kan förvänta sig av arbetsgivaren. Anvisningen visar att arbetsgivaren värnar om sina medarbetare och tidigt agerar vid signaler om skadligt bruk.

4. Mål och viljeinriktning

Målet är att uppnå en säker och trivsamt arbetsplats med väl fungerande medarbetare. Att ha en öppen attityd, personligt ansvarstagande och ett seriöst förhållningssätt till alkohol, drog. Målet är att undvika ohälsa, tillbud, olyckor, onödiga kostnader och att värna om en god arbetsmiljö.

5. Roller och ansvar

Medarbetare

- Medarbetare ska vara nykter och i tjänstbart skick under arbetstid och på arbetsplatsen.
- Det är allas ansvar att reagera om man känner till eller misstänker att ett riskbruk, skadligt bruk eller beroende förekommer på arbetsplatsen. Varje medarbetare har ansvar att själv påtala det för den det gäller eller tala med en ansvarig chef, alternativt skyddsombud då vi är varandras arbetsmiljö.
- Medarbetare har skyldighet enligt Socialförsäkringsbalk (2010:110) att medverka i sin egna rehabilitering och ta ansvar för sitt eget tillfrisknande.

Chef

- Se till att arbetsplatsen fungerar och är säker genom att bedöma medarbetarnas tjänstbarhet
- Agera så tidigt som möjligt vid oro och ohälsa



- Leda och fördela arbetet
- Förebygga riskbruk, skadligt bruk och beroende
- Rehabiliteringsansvar för alla medarbetare oavsett anställningsform.

1. Definition

Bruk = När man dricker alkohol utan att få skador eller negativa konsekvenser, varken fysiska, psykiska eller sociala.

Riskbruk = Definierar vid vilka mängder det är risk för skador. När man har en förhöjd konsumtion över tid är det risk för sociala problem, t ex bråk, ångest och medicinska problem såsom olyckor, sömnproblem, högt blodtryck, magproblem. Det finns stor risk för att ett riskbruk övergår i ett skadligt bruk eller beroende.

Skadligt bruk (tidigare ofta kallat missbruk) = syftar på ett beteende som ger negativa konsekvenser eller är skadligt. Antingen för hälsa, sociala relationer eller påverkar ekonomin negativt både på individ-, organisations- och samhällsnivå. (def. enl WHO)

Beroende = Är en medicinsk sjukdomsdiagnos.

2. Förebyggande arbete

Kungälv kommun arbetar förebyggande genom kunskapsspridning, information och attitydpåverkan. Alla medarbetare ska få information och känna till policys och handlingsplaner. Chefer erbjuds utbildning om riskbruk, skadligt bruk och beroende.

Redan vid små signaler är det viktigt att som chef ta samtal med sin medarbetare för att delge sin oro. Att bry sig om och att lägga sig i är grundläggande förutsättningar för att kunna erbjuda stöd till en medarbetare med risk- eller skadligt bruk. Chef ska inte ställa diagnos utan prata om hur det fungerar på arbetet. Ju tidigare omgivningen agerar, desto större är möjligheten att lyckas.

Arbetsplatsträffar är ett bra forum för samtal på gruppnivå. Samtal och information bör handla om hur man upptäcker tidiga tecken på riskbruk eller skadligt bruk. Avsikten är att alla ska bidra till ett ansvarsfullt förhållningssätt till riskbruk, skadligt bruk och beroende.

3. Orossamtal – medvetandegörande samtal

Till skillnad från ett samtal vid oro och omsorg om medarbetaren, så bygger ett förtydligande samtal på fakta som kräver en förändring, ibland följt av arbetsrättsliga åtgärder. Medarbetaren har alltid möjlighet att ta med en facklig företrädare eller annan stödperson vid dessa samtal.

4. Om medarbetare inte är i tjänstbart skick

Det är alltid ansvarig chef som bedömer om medarbetare är i tjänstbart skick. Om ansvarig chef inte är närvarande är det dennes chef eller tillförordnad som bedömer.

Om medarbetaren inte är i tjänstbart skick:

- Avvisa medarbetaren från arbetsplatsen och ordna säker hemtransport. Se till att medarbetaren inte kör hem på egen hand. Löneavdrag kommer att ske.
- Bestäm tid för samtal nästa dag.



- Kontakta HR-enheten och fackligt ombud
- Dokumentera alltid samtal, händelser, tidpunkter och beslut.
- Se rubrik alkohol- och drogtest. Nekar medarbetaren att låta testa sig gäller arbetsgivarens bedömning om tjänstbart skick.
- Ta ställning till om utredning ska beställas.
- Vid misstänkt eller konstaterat beroende kan arbetsgivaren vid frånvaro kräva läkarintyg från första dagen.
- Ta hjälp av kommunens resurser inom området, se under rubriken råd och stöd.

Förberedelse och genomförande av samtalet

Förberedelse av samtal

- Tänk igenom syfte och mål med samtalet.
- Läs igenom anvisningen. Ta gärna med den till mötet ifall du vill hänvisa till den i samtalet.
- Ta fram lista över tecken, t ex frånvaro, konkreta avvikande händelser och beteendeförändringar.
- Ta kontakt med specialist på området, se under rubrik råd och stöd.
- Tänk igenom din syn på riskbruk/skadligt bruk.
- Tänk igenom hur du kan reagera på ilska, tystnad, tårar, hot, oavbrutet pratande eller bortförklaringar.
- Upplys medarbetaren om att facklig företrädare eller stödperson bör medverka.
- Planera uppföljning av samtalet

Genomförande av samtalet

- Gör tydligt att sekretess gäller.
- Dokumentera samtalet: t ex orsak till samtalet, vilka deltar, tidpunkt, vad som tagits upp, medarbetarens syn och förklaringar, samt överenskommelser och beslut.
- Var tydlig och ställ raka frågor.
- Fokusera på arbetssituationen och nämn konkreta händelser, t ex misskötsamhet och beteendeförändringar.
- Ställ ingen diagnos.
- Klargör vilka regler och krav som gäller på arbetsplatsen t ex nykterhet, uppträdande, tidspassning samt frånvaroanmälan enligt gällande regler.
- Tydliggör policys och riktlinjer inom området.
- Ta hjälp av specialister när åtgärder ska planeras.
- Gör klart att arbetsgivaren kan initiera alkohol- och drogtest.

5. Rehabilitering

Arbetsgivarens ansvar

Chef med personalansvar är ansvarig för arbetsmiljön och skall göra allt vad som krävs för att förebygga ohälsa och skador. Det innebär att cheferna är skyldiga att

agera så fort det finns signaler på att något inte fungerar och som kan påverka arbetet eller att säkerheten äventyras. Det kan finnas många olika orsaker, därför är det viktigt att utreda dessa snarast möjligt. En utredning kan vara ett sätt att kunna visa på att man tagit sitt arbetsgivaransvar och utrett tecken på ohälsa som skulle kunna bero på skadligt bruk.

- Arbetsgivaren har rehabiliteringsansvar i de fall det finns en diagnos konstaterad av läkare och alkohol- eller spelberoende sätter ned arbetsförmågan. Arbetsgivaren har inte rehabiliteringsansvar vid narkotikamissbruk/beroende.
- Alkoholberoende klassas som sjukdom när det diagnostiserats av specialitläkare som arbetar med missbruk av alkohol
- Spelberoende klassas som sjukdom när det diagnostiserats av profession specialiserad på spelmissbruk.
- Narkotikamissbruk/narkotikaberoende är ej klassat som sjukdom.

Rehabiliteringsansvaret finns beskrivet i rehabiliteringsprocessen och gäller vid riskbruk, skadligt bruk och beroende. Medarbetarens egen medverkan är avgörande för att göra en hållbar planering. Detta beskrivs närmare i rehabiliteringsprocessen. Ju tidigare insatser desto större chans till en lyckad rehabilitering.

Dokumentation

Dokumentation är en viktig del av ärenden som rör skadligt bruk/beroende för att få en helhetsbild av processen. Dokumentera alltid samtal, möten, händelser och beslut. Använd de verktyg och mallar som finns i Adato.

Ta hjälp av specialister när åtgärder ska planeras. Som chef har du möjlighet att ta kontakt med företagshälsovården vid alla former av skadligt bruk.

Vid arbetslivsinriktad rehabilitering och vid problematik med skadligt bruk bedrivs allt arbete med hänsyn till sekretess och den enskildes integritet.

6. Test vid misstanke om riskbruk/skadligt bruk

Test ska utföras vid följande tillfällen:

- Vid misstanke om påverkan
- Medarbetaren kommer påverkad till arbetet
- Vid olycksfall i arbetet när misstanke finns
- Under löpande åtgärdsplan när överenskommelse har träffats om provtagning
- Medarbetaren ska ges möjlighet att friskriva sig genom test

Alkohol- och drogtest genomförs av Företagshälsovården. Ansvarig chef ska följa med medarbetaren när alkohol- och drogtest ska utföras. Dokumentera skriftligt.

Provtagning vid misstanke om riskbruk/skadligt bruk består av:

- Urindrogtest – spårämnen av droger mäts
- Alkomertest - screeningtest
- Peth blodprov – markör för alkoholkonsumtion

Ring till Företagshälsovården för beställning av provtagning. Återkoppling sker.



7. Råd och stöd

Kungälv kommun har flera samarbetspartners när det gäller skadligt bruk. HR-enheten ger råd och stöd.

Feelgood – experter på skadligt bruk och beroende

- Råd och stöd till chefer, medarbetare och fackliga ombud i frågor kring hur de ska agera vid oro och misstankar kring skadligt bruk
- Utredning och behandling av legitimerad och specialiserad psykolog
- Provtagning i samband med utredning
- Förslag på insats

Tfn: 0771-575 810

www.alna.se

Företagshälsovård Pe3

- Råd och stöd till chefer i frågor kring hur de ska agera vid problem kopplat till skadligt bruk
- Medverkan vid rehabilitering
- Provtagning

Tfn: 031- 16 11 10

info@pe3.se

8. Arbetsrätt

En medarbetare som inte är i tjänstbart skick skall tillfälligt tas ur arbete. Huvudregeln är då att löneavdrag görs. Arbetsgivaren behöver inte förhandla med facklig organisation (AB 10 § mom 1).

Stöld av narkotikaklassade preparat och innehav av narkotika leder till polisanmälan. Kontakta HR-enheten för omplacering eller avstängning.

Förhandling enligt MBL

Arbetsgivaren ska i vissa fall, innan beslut fattas, förhandla enligt Medbestämmandelagen (MBL) med medarbetarens fackliga organisation (om medarbetaren är fackligt ansluten). Detta gäller vid:

- Ändrade arbetsuppgifter (t.ex. efter körkortsförlust).
- Omplacering eller väsentlig förändring av arbetsuppgifter och/eller arbetsförhållanden.
- Avstängning från arbetsplatsen enligt AB 10 § mom 2
-

Konsekvenser och påföljder ska beslutas enligt delegationsordning.

Förtydligande samtal

Samtalet är i sig inte en disciplinpåföljd. Samtalets syfte är att tydliggöra att beteendet eller misskötsamheten inte accepteras och att en förändring behöver ske. Upplys om de yttersta konsekvenserna. Kontakta HR-enheten för mall för dokumentation. Medarbetarens förklaring ska dokumenteras.



Skriftlig varning

Varningen påtalar att beteendet eller misskötsamheten inte accepteras och att upprepning kan leda till uppsägning. Skriftlig varning läggs även till personakten. Kontakta alltid HR-enheten om skriftlig varning övervägs.

Uppsägning

Misskötsamhet kan innebära att medarbetaren riskerar uppsägning av personliga skäl. Kontakta alltid HR-enheten om detta övervägs.

Avsked

Grövre förseelse, exempelvis brottslig handling eller beteende som allvarligt skadar arbetsgivarens förtroende, kan efter utredning leda till avsked. Kontakta alltid HR-enheten om detta övervägs.

9. Levandegöra

Anvisningen för skadligt bruk tas upp varje år på APT. I den årliga uppföljningen av SAM följs det upp att samtliga enheter gått igenom anvisningen.

10. Uppföljning

Anvisningar ska revideras i samband med hälso- och arbetsmiljöpolicyn.