



2013-11-07

Riktlinjer för arbetet mot riskbruk och skadligt bruk

Inledning och definition

Riktlinjerna omfattar all form av riskbruk och skadligt bruk som kan påverka arbetsplatsen negativt. Det kan handla om alkohol, läkemedel, illegala droger men även andra former av skadligt bruk som spel, sociala medier, shopping, sex, etc. Med skadligt bruk avses ett beteende som är skadligt för hälsan, får negativa konsekvenser i sociala sammanhang och/eller påverkar ekonomin negativt både för individ och organisation.

Mål och syfte

Målet är att uppnå en god och säker arbetsmiljö utan riskbruk och skadligt bruk som kan få negativa konsekvenser på arbetsplatsen och för verksamheten.

Syftet är att öka kunskapen om riskbruk och skadligt bruk så att möjligheten till stöd och rehabilitering kan erbjudas i ett så tidigt skede som möjligt.

Förebyggande arbete

Förebyggande arbete mot riskbruk och skadligt bruk är en del av det systematiska arbetsmiljöarbetet och ska integreras i arbetet med hälsa och rehabilitering. Det förebyggande arbetet ska inriktas på att skapa en öppen attityd, ett personligt ansvarstagande och gemensamma värderingar.

För att Gävle kommuns "Riktlinjer för riskbruk och skadligt bruk" ska kunna följas och för att förbättra handlingsberedskapen i såväl förebyggande arbete som i akuta ärenden erbjuds regelbundet utbildning om riskbruk och skadligt bruk.

Vad gäller?

Under arbetstid ska alla medarbetare kunna utföra sitt arbete i enlighet med anställningsavtalet och arbetsplatsen vara fri från negativa konsekvenser av bruk, riskbruk eller skadligt bruk. Vid störningar i verksamheten, på grund av en medarbetares konsumtion av alkohol och andra droger, eller annat skadligt bruk, har chefen omedelbart skyldighet att reagera och agera. Närmaste chef är den som avgör om medarbetaren har tillräcklig arbetsförmåga.

Alkohol och andra droger är oförenligt med arbetet och det är inte tillåtet att vara påverkad på arbetsplatsen, det gäller även "dagen efter"-effekter.

Den som använder läkemedel som kan påverka arbetsförmågan ska informera sin närmaste chef som gör bedömningen om medarbetaren under en period behöver förändrade arbetsuppgifter.

Spel om pengar får inte förekomma på arbetstid eller på arbetsgivarens utrustning.

Ansvar och roller

Chefens ansvar

- Informerar om, förankrar och följer upp riktlinjerna i den dagliga verksamheten.
- Reagerar och agerar så tidigt som möjligt vid oro, ohälsa eller när någon medarbetare inte fullgör sina åtaganden enligt anställningsavtalet.
- Ansvarar för att information om "Riktlinjerna för riskbruk och skadligt bruk" ingår i rutinen för introduktion av nya medarbetare.

Medarbetarens ansvar

- Medverkar i arbetsmiljöarbetet och deltar i genomförandet av de åtgärder som behövs för att åstadkomma en god och säker arbetsmiljö. I detta ansvar ingår att följa instruktioner och rutiner samt vara uppmärksam på och genast rapportera eventuella risker och hot mot en god arbetsmiljö till exempel på grund av alkohol- eller annan droganvändning. Meddelarskydd gäller för den som påtalar brister i arbetsmiljön på grund av alkohol, andra droger eller annat skadligt bruk.
- Medverkar aktivt i rehabiliteringen vid egna problem med alkohol, andra droger eller skadligt bruk och tar ett eget ansvar för situationen och för sitt tillfrisknande.

Skyddsombudets roll

- Vänder sig till arbetsgivaren om behov av åtgärder bedöms nödvändiga.

Stöd och samarbetspartners

HR-funktionen

- HR-funktionen på förvaltningarna och centralt är viktiga resurser för chefer inom organisationen och ger stöd och vägledning i frågor avseende riskbruk och skadligt bruk samt i rehabilitering som kan bli aktuell. Underlag för behandlingsöverenskommelser finns hos respektive förvaltnings HR-funktion.

Företagshälsovården

- Företagshälsovården är en oberoende expertresurs inom arbetsmiljöområdet och kan i frågor om riskbruk och skadligt bruk bland annat hjälpa till med provtagning och medicinska frågeställningar.

Åtgärder

Vid oro

Genom att chefen har ett samtal med medarbetaren redan vid en känsla av oro och ett förändrat beteende (exempelvis ökad frånvaro, samarbetssvårigheter, missade möten eller att medarbetaren drar sig undan) visar chefen att han/hon uppmärksammar medarbetaren och tar ansvar för verksamheten. Syftet med samtalet är inte att ställa en diagnos utan att kunna erbjuda stöd i ett så tidigt skede som möjligt.

- Dokumentera samtalet i IT-systemet Adato.
- Följ upp samtalet och det som överenskommits.

När en medarbetare självmant söker hjälp

- Dokumentera samtalet i IT-systemet Adato.
- Kontakta respektive förvaltnings HR-funktion för stöd och vägledning.

När en medarbetare uppträder påverkad av alkohol eller andra droger i arbetet

- Om en chef bedömer att en medarbetare inte borde vara i tjänst, till exempel på grund av att han/hon är påverkad, bakfull eller på annat sätt inte är arbetsför, ska personen skickas hem eller komma under vård. Det ska ske under betryggande former. Chefen dokumenterar händelsen noggrant. Facklig företrädare informeras.
- Medarbetare som uppträder i ett misstänkt berusat eller påverkat tillstånd på arbetsplatsen ska alltid alkoholtestas och/eller testas för andra droger. Vägran att delta i sådant test kan tolkas som ett positivt svar. Företagshälsovården hjälper till med provtagning.
- Resultatet av alkohol- och/eller annat drogtest uppvisas för arbetsgivaren.
- Innan resultat från test av andra droger än alkohol inkommit, är medarbetaren avstängd från arbetet enligt kollektivavtalet Allmänna Bestämmelser (AB) § 10.
- Så snart som möjligt ska chefen ta kontakt med medarbetaren för att komma överens om en tid för samtal.
- Chefen ansvarar för att förvaltningens HR-funktion kontaktas så snart som möjligt då en medarbetare uppträtt i ett misstänkt berusat eller påverkat tillstånd på arbetsplatsen.
- Medarbetaren kan tilldelas en skriftlig varning enligt kollektivavtalet Allmänna Bestämmelser (AB).
- Chefen ansvarar för att en plan för åtgärder upprättas. Företagshälsovården och respektive förvaltnings HR-funktion kan hjälpa till.