

Innehåll

Ett arbetsliv fritt från alkohol och narkotika	2
På arbetet ser vi varandra	
Många skäl för drogfria arbetsplatser	
Fakta: Riskbruk, missbruk och beroende	
När dricker man för mycket?	
Ny alkoholsyn i ett förändrat arbetsliv.....	5
Gränsen mellan arbete och fritid luckras upp	
Alkohol, stress och andra riskfaktorer	
Reflektera: Alkoholkultur och arbetsliv	
Handlingsplaner, lagar och drogtester	7
Lagar och föreskrifter fördelar ansvaret	
Varje organisation bör ha en handlingsplan	
Handlingsplanen	
Drogtester	
Reflektera: Handlingsplaner och förebyggande arbete	
När en arbetskamrat har problem.....	11
Fråga hur kollegan mår	
Ett första samtal kan skapa klarhet	
Ibland svårt att se tecknen på missbruk	
Rehabilitering – när det förebyggande inte fungerat	
När någon är påverkad på jobbet	
Om chefen missbrukar	
Reflektera: När en kollega missbrukar	
Mer information	15

Ett arbetsliv fritt från alkohol och narkotika

Man har mycket att vinna på att arbeta mot alkohol och narkotika i arbetslivet. Frågan berör ohälsa, mänskligt lidande, arbetsgemenskap, säkerhet och pengar. Samtidigt är arbetslivet en ganska outnyttjad arena för att minska och förebygga alkohol- och narkotikaproblem i samhället. Med den här skriften vill vi öka engagemanget. Och det behövs – i Sverige dricker vi mer alkohol än på 100 år. Även det ökande narkotikamissbruket i landet, liksom den stora förskrivningen av narkotikaklassade läkemedel, påverkar våra arbetsplatser.

Det här är ett fakta- och diskussionsmaterial som riktar sig främst till chefer och skyddsombud, men även andra kan ta del av den. Det förebyggande perspektivet betonas, inom ramen för det systematiska arbetsmiljöarbetet.

Ofta talar man om alkohol endast i termer av missbruk. Med den här skriften vill vi vidga diskussionen till att även omfatta det stora riskbruket av alkohol, som i lika hög utsträckning som missbruket påverkar arbetslivet. Riskbruk handlar om den alkoholkonsumtion som riskerar att i förlängningen leda till missbruk och medicinska skador

På arbetet ser vi varandra

På arbetet vistas vi under många av dygnets timmar. Sociala kontakter knyts, vänskap uppstår, konflikter blossar upp, glädjeämnen delas. Vi ser varandra och lär känna varandra. Det gör arbetslivet till rätt plats för ett aktivt förebyggande arbete mot alkohol- och narkotikaproblem. Ofta är jobbet och arbetskamraterna även ett viktigt stöd när en människa ska bli kvitt ett missbruk.

Lagar och föreskrifter ger goda möjligheter att med kraft ta itu med problemen. De beskriver de möjligheter, rättigheter och skyldigheter som arbetsgivare, arbetstagar, fackliga organisationer, företagshälsovård, Försäkringskassan och andra har att agera. Arbetsmiljölagen ger arbetsgivaren ett stort ansvar för att förebygga ohälsa och olycksfall.

Alla på en arbetsplats har ansvar att uppmärksamma när en arbetskamrat mår eller fungerar dåligt, oavsett orsak. Men chefer och skyddsombud har en nyckelroll eftersom insatserna, om de ska vara framgångsrika, måste vara en del av det vardagliga arbetsmiljöarbetet.

Arbetsmiljölagen och Arbetsmiljöverkets föreskrifter slår fast att det är arbetsgivaren som har huvudansvaret för arbetsmiljön. Det kan bland annat innebära att man tillsammans med det lokala facket formulerar en handlingsplan mot alkohol och narkotika på arbetsplatsen, som inleds med en policy om organisationens förhållningssätt. Arbetsgivaren har även ansvar för arbetsanpassning och rehabilitering då en anställd har problem med alkohol eller narkotika. Även om ansvaret ytterst vilar på arbetsgivaren så bygger det systematiska arbetsmiljöarbetet på nära samarbete mellan arbetsgivare och arbetstagar.

Många skäl för drogfria arbetsplatser

Insatser mot riskbruk, missbruk och beroende handlar först och främst om att människor ska slippa lidande, både de som missbrukar och deras familj, vänner och arbetskamrater. Men det finns också andra tunga skäl för att skapa arbetsplatser fria från alkohol och narkotika:

- **Pengar.** Tid är pengar: varje timme som en medarbetare är borta eller arbetar ineffektivt kostar – i form av förlorad produktion, slarv, uteblivna möten, korttidsfrånvaro, sämre beslut, etc. Personalavdelning och chefer måste lägga ned mycket tid på rehabilitering och omplacering. Andra anställda kan tvingas arbeta övertid för att hinna med det dagliga arbetet och man kan behöva flytta om personal.
- **Utveckling.** Det är svårt att utveckla en organisation om man dras med hög sjukfrånvaro och personalomsättning. Även en hög korttidsfrånvaro sätter käppar i hjulet eftersom tid måste läggas på att ringa in vikarier och ge dem information om vad som ska göras. I många fall saknar man också möjlighet att ta in vikarier för att täcka upp för frånvaron, vilket drabbar verksamheten. Man räknar med att personer med missbruksproblem i genomsnitt har 2-3 gånger högre korttidsfrånvaro än dem som inte missbrukar.
- **Sociala relationer.** Missbruk leder till oro, frustration och ilska hos både missbrukare och arbetskamrater. Det kan leda till utfrysning av den som missbrukar – eller till att den som missbrukar utsätter arbetskamrater för trakasserier. Mycket energi går åt för att dölja eller tala om problemen i stället för att göra något åt dem. Irritation skapas lätt när arbetskamraterna får ta hand om arbetsuppgifter som egentligen inte är deras.
- **Säkerhet.** Medarbetare som missbrukar alkohol eller narkotika utgör en risk för sig själva och omgivningen. Beslut som måste fattas snabbt blir lätt felaktiga. Många gånger kan de röra människors liv och hälsa. Man räknar med att 25 procent av alla arbetsplatsolyckor beror på alkohol eller narkotika.

Fakta: Riskbruk, missbruk och beroende

Det är bra att hålla isär begreppen riskbruk, missbruk och beroende eftersom de har olika betydelse.

Med *riskbruk* menar man en förhöjd och riskabel konsumtion av alkohol. Risken kan dels handla om en hög genomsnittlig veckokonsumtion, dels om att man konsumerar mycket vid varje tillfälle man dricker. Studier visar att personer som är riskkonsumenter av alkohol har fler sjukdagar per år än dem som dricker mindre mängd alkohol. Det är också sannolikt så att gruppen riskkonsumenter är orsak till långt fler arbetsrelaterade problem än dem som är missbrukare eller beroende. I det förebyggande arbetet på arbetsplatsen är det viktigt att ha med diskussionen om riskbruk, eftersom man har mycket att vinna på att påverka alkoholvanorna hos medarbetare som är riskkonsumenter.

Missbruk talar man om när en person upprepade gånger, på grund av sin alkoholkonsumtion, ställer till det för sig och sin omgivning. Hen kanske misslyckas med uppgifter hemma eller på jobbet, utsätter andra för risker, eller fortsätter att dricka trots att det ständigt leder till problem i relationen med andra. Intag av narkotika bör alltid ses som ett missbruk eftersom det är illegalt, med undantag för de narkotiska preparat som av medicinska skäl skrivs ut av läkare.

Om missbruket pågår under längre tid kan ett *beroende* uppstå. Personen kan då inte längre styra sitt drickande eller intag av narkotika. Det finns ett antal beroendekriterier: påtagligt ökad toleransnivå, abstinenssymptom, större bruk än man tänkt sig, varaktig önskan eller misslyckade försök att

begränsa sitt bruk, mycket tid ägnas åt att skaffa och konsumera exempelvis alkohol, viktiga aktiviteter på jobbet eller fritiden skjuts åt sidan, fortsatt bruk sker trots att man vet att de fysiska eller psykiska besvären förvärras. Är tre eller fler av dessa kriterier uppfyllda över en period på tolv månader talar man om ett beroende.

Blandmissbruk talar man om när en person samtidigt missbrukar flera olika droger, exempelvis alkohol och lugnande medel. Det är vanligt med blandmissbruk. Ofta används en kombination av droger inte bara för att uppnå en speciell effekt utan också för att motverka de negativa effekterna av abstinensen.

När dricker man för mycket?

Det riskfria drickandet är svårt att mäta. Risken för att hamna i missbruk och beroende hänger nära samman med hur mycket alkohol man regelbundet dricker. Arvsanlag, kön och kroppsstorlek spelar in och de individuella variationerna är stora. Följande värden, som används av bland andra Alna ger dock en viss uppfattning om riskgränserna. Konsumtionen angiven per vecka.

Tämligen riskfritt

- Kvinnor: Upp till 7 burkar folköl eller 1,5 flaska vin eller 30 cl starksprit.
- Män: Upp till 10 burkar folköl eller 2 flaskor vin eller 40 cl starksprit.

Denna konsumtion är praktisk taget ofarlig. Det finns knappast någon fara för skadliga verkningar på sikt, såvida man inte dricker hela veckokonsumtionen vid ett och samma tillfälle.

Riskzon

- Kvinnor: 5-9 burkar starköl eller 1,5- 2,5 flaskor vin eller 30-55 cl starksprit.
- Män: 7-12 burkar starköl eller 2-3,5 flaskor vin eller 40-75 cl starksprit.

Denna konsumtion riskerar att i längden leda till psykiska och fysiska skador som exempelvis högt blodtryck, magproblem, huvudvärk, sömnproblem, olustkänslor och irritation. Den som dricker så här mycket bör minska sin konsumtion.

Hög risk

- Kvinnor: Mer än 9 burkar starköl eller mer än 2,5 flaskor vin eller mer än 55 cl starksprit.
- Män: Mer än 12 burkar starköl eller mer än 3,5 flaskor vin eller mer än 75 cl starksprit.

En person med denna konsumtion dricker för mycket. Risken för skador är stor och man bör snabbt förändra sina vanor. Om detta är svårt att göra på egen hand bör man söka hjälp hos primärvården, sin arbetsgivare, företagshälsovården eller en rådgivningsbyrå för alkoholfrågor.

Testa dig själv.

Den som vill ha en bedömning av sin egen alkoholkonsumtion kan testa sig på alkoholprofilen.se.

Ny alkoholsyn i ett förändrat arbetsliv

Gränsen mellan arbete och fritid luckras upp

Det går att betrakta sådant som fredagsöl och after work som en förlängning av arbetstiden, eftersom samtalen ofta kretsar kring arbetsplatsen, dess problem och sätt att fungera. De bidrar till en uppluckring av gränsen mellan arbete och fritid, som kan läggas till annat som verkar i samma riktning, som fria arbetstider och möjligheten att ständigt vara nåbar.

Fredagsöl och after work-arrangemang bidrar även till att luckra upp gränsen mellan arbetsliv och alkohol. Det är en gräns som man i Sverige på allvar lyckades etablera under 1980-talet, efter många år av opinionsbildande och annat medvetet arbete. Dessutom, under lång tid har det i Sverige funnits en uppfattning om att alkoholen hör helgen till. Den synen finns fortfarande kvar hos många, men successivt har den utmanats av uppfattningen att alkoholen inte behöver vara förbehållen fredagar och lördagar, utan att den passar bra även en vardagskväll. Även denna förändring bidrar till alkoholens utbredning i samhället.

Också sådant som team-building, då anställda under kurser eller vid gemensamma övningar ska lära känna varandra har blivit mer vanligt. Anställda känner lojalitet gentemot varandra och organisationen alla är en del av. Inte sällan finns alkoholen med som olja i maskineriet. Alkohol gör det lättare för anställda att slappna av och visa nya sidor av sig själva.

Eftersom värderingar och normer är viktiga för hur en organisation fungerar är det angeläget att dessa överensstämmer med en genomtänkt och restriktiv syn på alkohol och narkotika. Då kan de vara kraftfulla i arbetet mot risk- och missbruk. Saknas en medveten hållning i organisationen kan normerna förstärka sådant som en romantisk syn på alkohol. En tillåtande attityd till alkohol gör det också lättare för personer som redan har problem att fortsätta med sitt drickande.

Att målmedvetet reflektera över den arbetsplats- och organisationskultur som råder kan vara ett första steg på vägen mot ett bättre förhållningssätt till alkohol. Ofta sitter kulturen i väggarna och utan medvetna och uttalade förslag kan det vara svårt att bryta negativa mönster.

Alkohol, stress och andra riskfaktorer

Människor dricker mer och oftare när de är stressade. Men drickandet i samband med stress kan också bero på att alkoholen kan ha en mer positiv effekt när man är stressad: ruset känns behagligare och alkoholen skapar ett större lugn. Att dricka alkohol på kvällen för att slappna av och kunna somna är att göra sig själv en björntjänst eftersom alkoholen försämrar möjligheten till djupsömn. Man riskerar också att komma in i en negativ spiral av stress, drickande, dålig sömn, ökad stress, drickande, etc.

Utöver stress – i synnerhet den stress som upprepas och är stark under längre tider – finns det andra riskfaktorer som kan skapa grogrund för missbruk. Ju fler riskfaktorer, desto allvarligare riskbild. Det finns många riskfaktorer att vara uppmärksam på, t ex separationer och sorg, ensamhet och ensamarbete, brist på uppskattning, egna misslyckanden, frånvaro av tydliga mål för arbetet och obunden arbetstid. Två andra riskfaktorer är alkoholkonsumtion i arbetet och en social press att dricka alkohol.

Reflektera: Alkoholkultur och arbetsliv

- Har påståendet "Ett glas vin är bra" fått fäste hos människor? Vad beror det i så fall på?
- Hur kan man se på fredagsöl och after work? Är det en möjlighet att under avspända former prata om sådant man annars inte avhandlar? Eller tillfällen då man som anställd ägnar sig åt att på obetald tid samtala om arbetet?
- Bemöts kvinnors missbruksproblem annorlunda än mäns missbruksproblem? Vad blir konsekvensen om bemötandet skiljer sig åt?
- Varför är det vanligare med blandmissbruk bland kvinnor?
- Hur hänger alkohol och narkotika ihop med ohälsan och stressen i arbetslivet? Och varför görs så sällan kopplingen dem emellan?

Handlingsplaner, lagar och drogtester

Alkohol och narkotika i arbetslivet bör vara en del av det systematiska arbetsmiljöarbetet på arbetsplatsen, inte ses som en separat fråga. Frågan bör finnas med i de kartläggningar av arbetsmiljön som görs, och hållas levande i organisationen. Att upprätta en skriftlig handlingsplan mot alkohol och narkotika är viktigt. En handlingsplan, som är känd av alla anställda kan betyda mycket för att påverka attityder och förhållningssätt och för att förebygga missbruksproblem. Handlingsplanen bör inledas med en policy som beskriver organisationens förhållningssätt till alkohol och narkotika.

Ansvar för att utarbeta en handlingsplan ligger på arbetsgivaren, men arbetet ska göras i samverkan med de fackliga organisationerna. Handlingsplanen ska innehålla organisationens ställningstaganden och riktlinjer när det gäller alkohol och narkotika. Med hjälp av planen kan man dels förebygga alkohol- och narkotikaproblem, dels få vägledning om hur missbruksproblem bör hanteras om de trots allt skulle uppstå.

Lagar och föreskrifter fördelar ansvaret

Det finns ett antal lagar och föreskrifter som berör alkohol och narkotika i arbetslivet. Grundläggande är att arbetsgivaren har ansvar för att förhindra ohälsa och olyckor som har att göra med arbetet, liksom ansvar för rehabilitering av anställda. Ansvar för att förhindra arbetsskador, olyckshändelser, ohälsa och missbruk av alkohol och narkotika. Rehabiliteringsansvaret omfattar all sjukdom eller skada som uppkommit i eller utanför anställningen.

Trots att *Lagen om anställningsskydd* säger att en arbetsgivare har skyldighet att hjälpa och stödja anställda med alkoholproblem är det inte ovanligt att personer blir uppsagda med hänvisning till främst alkoholmissbruk. Sådana uppsägningar leder ofta till tvister mellan arbetsgivare och fackliga organisationer. Arbetsdomstolen har dock i ett antal fall slagit fast att missbruk i sig inte utgör saklig grund för uppsägning. Man har pekat på att alkoholmissbruk är en sjukdom och att arbetsgivaren i dessa fall har ett rehabiliteringsansvar.

Om den anställde, utan godtagbara skäl, har vägrat att samarbeta då rehabiliteringsinsatser erbjudits har Arbetsdomstolen däremot sagt att det varit tillräcklig grund för uppsägning av personliga skäl. Vid uppsägning av personliga skäl bör facket syna att det verkligen finns sakliga skäl för uppsägning, vilket endast gäller om arbetsgivaren fullgjort sitt rehabiliterings- och omplaceringsansvar.

Varje organisation bör ha en handlingsplan

I *Arbetsmiljöverkets föreskrifter* finns närmare regler om hur arbetsmiljölagen ska tillämpas. I föreskriften *Arbetsanpassning och rehabilitering* (AFS 1994:1) sägs bland annat att arbetsgivaren ska ha de rutiner som behövs för att klara verksamheten med arbetsanpassning och rehabilitering. Rutinerna ska även omfatta arbetsanpassning och rehabilitering vid missbruk av alkohol eller andra berusningsmedel. Arbetsgivaren ska dessutom klargöra vilka interna regler och rutiner som gäller om arbetstagaren uppträder påverkad av alkohol eller andra berusningsmedel i arbetet (paragraf 13).

De regler och rutiner som här nämns bör finnas med i organisationens handlingsplan mot alkohol och narkotika.

Lagen om allmän försäkring reglerar arbetsgivarens skyldighet att sätta in effektiva rehabiliteringsåtgärder. Enligt lagen ska en arbetsgivare göra en utredning om en anställd varit sjukskriven mer än fyra veckor, haft upprepad korttidsfrånvaro (minst sex tillfällen under en tolv månadersperiod) eller själv begär en utredning. Den ska göras i samarbete med Försäkringskassan, och även om den anställde inte medverkar. Med hjälp av utredningen kan man identifiera eventuella missbruksproblem. Arbetsgivaren är tillsammans med Försäkringskassan ansvarig för att ta fram en åtgärdsplan, och måste försäkra sig om att rehabiliteringen fungerar.

Det är viktigt att arbetstagaren är delaktig i både utredningen och utformningen av rehabiliteringsåtgärder. Arbetstagaren har rätt att ha med sig ett skyddsombud eller en facklig företrädare då åtgärderna diskuteras. Arbetsgivaren har ansvar för att följa upp, och vid behov revidera, insatserna för att se till att rehabiliteringen fungerar bra. (Är personen arbetslös ligger ansvaret hos Försäkringskassan.)

Handlingsplanen

Att ha en skriftlig handlingsplan mot alkohol och narkotika är grundläggande för att kunna arbeta förebyggande och för att kunna lösa problem om de skulle uppstå. Dessutom bör man noga tänka igenom hur den ska hållas levande över tiden. Planen bör även ses över ibland så att den svarar mot de krav man kan ställa på en handlingsplan. En handlingsplan mot alkohol- och narkotika bör vara:

- **Framtagen i samarbete.** Det är parterna (arbetsgivare och fackliga organisationer) som tillsammans ska formulera planen. Vilka ställningstaganden och riktlinjer bör finnas med? Vilket förhållningssätt bör man som anställd ha till alkohol och narkotika? Vad vill man uppnå, på kort och på lång sikt?
- **Försedd med en policy.** Handlingsplanen ska ha med en policy som beskriver organisationens förhållningssätt till alkohol och narkotika. Policyn bör även ta fasta på diskussionen om riskbruk av alkohol, eftersom anställdas riskbruk påverkar både arbetsmiljön och organisationens sätt att fungera effektivt. I policyn kan detta uttryckas på exempelvis följande sätt: "Organisationen ska aktivt verka för en tidig upptäckt av förhöjd och riskabel alkoholkonsumtion, och därmed möjliggöra tidiga råd- och rehabiliteringsinsatser."
- **Tydlig.** Handlingsplanen ska vara konkret och lätt att förstå. Den ska beskriva hur man ska uppnå det som är formulerat i policyn och i de lagar och föreskrifter som finns.
- **Förankrad.** Då planen arbetas fram bör man ha en relativt bred arbetsgrupp. Annars känner sig få delaktiga i processen och man missar lätt värdefulla synpunkter.
- **Känd av alla.** Man bör kontinuerligt försäkra sig om att handlingsplanen är känd av alla, genom informationsinsatser, utbildningar, arbetsplatsträffar och introduktion av nyanställda. Organisationens ledning, chefer och skyddsombud har här ett viktigt uppdrag.
- **Drogoberoende.** Handlingsplanen ska omfatta både alkohol och narkotika, dvs. även sådant som narkotikaklassade läkemedel och dopningspreparat.

Handlingsplanen och policyn ska stämma överens med organisationens grundläggande värderingar. Den ska omfatta alla anställda och vara anpassad till organisationens verksamhet, storlek och kultur. Det bör framgå av handlingsplanen att organisationen åtar sig att ställa upp för och ge stöd till den som har problem. Följande frågor kan vara bra att besvara i handlingsplanen:

- Vilken är organisationens förhållningssätt till alkohol och narkotika på arbetsplatsen, det vill säga vilken policy har man?
- Vilka är motiven för en handlingsplan mot alkohol och narkotika?
- Vad ska uppnås med handlingsplanen?
- Vilka står bakom planen? Hur ser relationen ut mellan alkohol- och narkotikafrågorna och det systematiska arbetsmiljöarbetet? Hur arbetar man förebyggande?
- Vilken ansvarsfördelning gäller? Vem ansvarar för det förebyggande arbetet, vem uppmärksammar missbruksproblem, vem tar itu med dem?
- Hur ser man till att chefers och skyddsombuds kompetens i alkohol- och narkotikafrågor både finns och upprätthålls?
- Vilka riktlinjer gäller för alkoholkonsumtion i samband med konferenser, utbildningar, fester, högtidsdagar, representation, etc?
- Vilka omedelbara åtgärder ska chefen vidta om en anställd uppträder påverkad under arbetet?
- Vilken roll spelar de lokala fackliga organisationerna?
- Vilket ansvar har man som anställd att uppmärksamma att en arbetskamrat eventuellt missbrukar? Vilket ansvar har arbetsgruppen?
- Vilket ansvar vilar på varje anställd att inte låta den egna alkoholkonsumtionen påverka arbetsinsatsen?
- Hur ser riktlinjerna för rehabilitering ut? Vilka är behandlingsalternativen som erbjuds, de ekonomiska åtagandena, kontakterna med andra aktörer såsom företagshälsovården, Alna, Försäkringskassan och socialtjänsten?
- På vilket sätt följs handlingsplanen upp? Hur hålls frågorna om alkohol och narkotika levande över tid?
- Vilka krav ställer vi på vår företagshälsovård när det gäller alkohol- och narkotikafrågor?

När det gäller den sista punkten om företagshälsovården är det bra att ställa frågan hur riskbruk av alkohol kan inkluderas i de allmänna hälsoundersökningar som anställda genomgår. Studier visar att en enkel ”screeningstest” (formulär och blodprov) med erbjudande om kort rådgivning är effektiv och leder till minskat alkoholdrickande.

Drogtester

Drogtester av anställda blir allt vanligare. Att införa drogtester har etiska, juridiska, säkerhetsmässiga och ekonomiska aspekter, och kan stå i konflikt med människors personliga integritet.

I en del fall är det befogat med tester, men det är viktigt att man i organisationen noga diskuterar frågan och definierar dessa fall. Ett beslut om att införa tester ska baseras på arbetets karaktär och kan exempelvis handla om viktiga säkerhetsaspekter. Tillsammans med andra insatser kan tester vara ett komplement, men bara om organisationen samtidigt har en handlingsplan mot alkohol och narkotika,

kontinuerligt utbildar sin personal och ser till att frågorna hålls levande i hela organisationen. Om tester däremot ersätter andra insatser, vilket inte är ovanligt, förfelas hela arbetet mot alkohol och narkotika i arbetslivet.

Innan det kan bli aktuellt att använda drogtester av något slag bör frågan diskuteras grundligt av arbetsgivare och fackliga organisationer. Man bör ta ställning till varför, hur, var och när drogtester kan användas. Vilka för- och nackdelar innebär testerna? Finns det andra medel för att nå målet?

Om frågan om drogtester kommer upp rekommenderas att man vänder sig till Alna, som har stor kunskap om testerna, säkerhets- och integritetsfrågor, godkända och kontrollerade provtagningsmetoder, etc.

Reflektera: Handlingsplaner och förebyggande arbete

- Hur bör man se på frågan om uppsägning på grund av missbruksproblem?
- Hur ser man till att samtliga på arbetsplatsen känner till organisationens handlingsplan mot alkohol och narkotika?
- Vad står det i din organisations handlingsplan? Överensstämmer det som står med hur ni agerar? Är planen uppdaterad och kommunicerad till alla?
- Hur tränas chefer och skyddsombud i din organisation i att agera då någon i personalen har alkohol- eller narkotikaproblem?
- På vilket sätt kan man arbeta förebyggande med alkohol- och narkotikafrågor och främja ett arbetsklimat där man har roligt tillsammans utan alkohol?
- Vilket förhållningssätt bör man ha till drogtester? Finns det i din organisation verksamheter där tester kan vara aktuellt?

När en arbetskamrat har problem

Fråga hur kollegan mår

Det är viktigt att vara uppmärksam på tecken hos en arbetskamrat som tyder på att något är fel. Om man ser att någon mår dåligt på arbetsplatsen, eller får reda på det på annat sätt, har man ett ansvar att göra något åt det. Det spelar mindre roll om man tror att det är ett missbruk eller något annat som är orsaken – i det läget är det viktigast att agera så fort som möjligt. Det är ett ansvar som vilar på chefer, fackliga företrädare och arbetskamrater, även om det yttersta ansvaret vilar på arbetsgivaren som har både befogenhet och skyldighet att agera.

Som arbetskamrat kan man höra efter med kollegan hur det står till. Att göra det kan kännas bra och leda till att man tillsammans försöker komma fram till vad som behöver göras. Stödet från en kollega är ofta viktigt för en person som har missbruksproblem. Att hjälpa en arbetskamrat att dölja sitt missbruk är bara missriktad lojalitet. Vad man då säger är att det inte gör något om kollegan har problem.

Tycker man att det känns svårt att ta upp frågan direkt med sin arbetskamrat kan man vända sig till sitt skyddsombud eller till sin chef.

Ett första samtal kan skapa klarhet

När man som chef får vetskap om att något inte står rätt till med en medarbetare har man ett ansvar att agera direkt. Tar man då snabbt initiativ till ett första samtal visar man att man bryr sig om medarbetaren. Under samtalet bör man inte komma med anklagelser, utan i stället rakt på sak beskriva varför man velat sätta sig ned och prata. Uppfattar medarbetaren det hela som en anklagelse skapas lätt en låst situation som kan vara besvärlig att komma ur. Av samma skäl bör man inte i detta skede komma med färdiga problemlösningar.

Som chef bör man koncentrera samtalet på det som har inträffat. Man behöver inte specifikt ta upp frågan om alkohol- eller narkotikaproblem, men det kan hända att medarbetaren själv tar upp det, vilket man bör vara beredd på. Om misstanken om missbruk förstärks eller bekräftas genom samtalet bör man komma överens om ett nytt samtal inom kort då man ordentligt diskuterar igenom problemet och bestämmer vad som måste göras.

Ibland kan det vara idé att ha med en tredje person under samtalet som stöd, till exempel någon fackligt förtroendevald. I så fall bör man före samtalet diskutera det med medarbetaren. Om man som chef ska genomföra ett samtal med en medarbetare kan följande punkter vara till stöd:

- **Förbered samtalet noggrant.** Varför sker samtalet, vilket är målet, hur ser alkohol- och narkotikapolicyn på arbetsplatsen ut, vad innehåller handlingsplanen? Ett mål kan vara att medarbetaren efter samtalet delar din bild av vad som inte fungerar, samtidigt som ni är överens om vad som ska göras.
- **Poängtera din egen tystnadsplikt.**
- **Koncentrera samtalet på uppförandet i arbetet.** Kom inte med svepande anklagelser, utan var konkret. Har frånvaron ökat, arbetsinsatsen förändrats, relationen till arbetskamraterna försämrats, beteendet varit märkligt? Beskriv gärna de goda sidorna hos medarbetaren som du

tycker har försvunnit. Eftersom samtalet ibland kan bli laddat är det bra att ha egen dokumentation på vad som har hänt, personliga iakttagelser och statistik på frånvaro.

- **Ge medarbetaren möjlighet att beskriva sin situation.** Hur är det på arbetet? Fungerar samarbetet med andra? Hur ser den privata situationen ut?
- **Var konstruktiv.** Som chef ska du ställa krav och erbjuda hjälp – inte mästra, moralisera, uppfostra eller ta på dig rollen som terapeut eller doktor.
- **Ställ inte diagnos.** Ge dig inte in på orsaksdiskussioner om alkohol- och narkotikamissbruk. En diagnos ska ställas av experter. Ge information om vem man kan vända sig för att få professionell hjälp, till exempel företagshälsovården eller primärvården (stödet som erbjuds kan se olika ut beroende på var i landet man bor).
- **Acceptera inte rakt av de förklaringar som ges.** Avslöjandet av missbruket kan skrämma den som missbrukar. Många är därför väldigt bra på att bortförklara sitt beteende, vilket gör det viktigt att noga syna i sömmarna vad som sägs.
- **Ställ krav på förändringar.** Hur bör medarbetarens beteende förändras? Vad måste hon eller han göra för att följa arbetsplatsens alkohol- och narkotikapolicy? En förutsättning för att här nå framgång är att man hållit frågorna levande i hela arbetsgruppen. Då vet var och en vad policyn säger och vilka attityder och förhållningssätt som gäller på arbetsplatsen.
- **Försök att skapa en bra dialog.** Ställ frågor som kräver svar: Håller du med om min beskrivning? Vad kan jag göra för att hjälpa dig? Vad tänker du göra för att förändra situationen? Medarbetaren bör själv vara med och besluta om vad som ska göras.
- **Planera så att samtalet får ta tid.** Stäng av telefoner och sitt gärna i ett annat rum än chefsrummet.
- **Sammanfatta tillsammans.** Skriv ned vad ni har kommit överens om och vilka åtaganden som gjorts. Lämna sedan personligen ett exemplar av överenskommelsen till medarbetaren.
- **Gör upp om ett uppföljningssamtal.** Ett uppföljningssamtal bör äga rum inom några veckor. Till dess bör båda parter ha gjort det man kommit överens om.
- **Bestäm för egen del redan före samtalet** vad som ska ske om ni skulle bli oense under samtalet. Det kan handla om att boka in ett nytt möte inom kort då medarbetaren måste komma med egna förslag till lösningar. Det kan också handla om att berätta vilka förutsättningar som gäller för att medarbetaren i förlängningen inte ska behöva riskera sin anställning.

Det kan hända att medarbetaren i samtalet tar upp din egen konsumtion av alkohol och hävdar att också den kan vara problematisk. Det är ett sätt att värja sig, som du inte bör acceptera. Om detta sker bör du göra tydligt att samtalet inte handlar om dig, utan om medarbetarens problem.

Ibland svårt att se tecknen på missbruk

Det finns få säkra tecken på missbruk. Det kan även vara svårt att skilja mellan ett alkoholmissbruk och ett narkotikamissbruk. Tydliga tecken på alkoholproblem är dock att personen luktar sprit, dricker på arbetsplatsen, är bakfull, kommer rejält berusad på personalfester eller kurser upprepade gånger. Andra tecken på alkohol- eller narkotikamissbruk kan vara:

- **Förändrat beteende.** Personen isolerar sig, är lättirriterad, rastlös, nedstämd eller nervös.
- **Försämrad arbetsprestation.** Personen har koncentrationssvårigheter och är extremt trött, samtidigt som kvaliteten på arbetet försämras.

- **Upprepad korttidsfrånvaro och sena ankomster.** Personen kommer allt oftare sent till jobbet (speciellt på måndagar), går tidigt, är frånvarande utan att ha några bra förklaringar till frånvaron, söker semester eller komplodigt samma dag eller i efterhand.
- **Minskat intresse för arbetet.** Alkoholen eller narkotikan blir allt viktigare för missbrukaren och det tar mycket tid att dölja missbruket för familj och arbetskamrater. Den missbrukande får ofta störd nattsömn, vilket påverkar arbetslusten. Intresset för arbetet minskar då.
- **Smålögner och problem med chefer och arbetskamrater.** Personen håller sig inte till sanningen. Det blir många bortförklaringar och lögner som gäller exempelvis orsaker till frånvaro, till att man inte gjort det man lovat, eller till olika beteendeförändringar.

Tecknen på ett narkotika- eller blandmissbruk kan ofta sammanfalla med tecknen på ett alkoholmissbruk. Utöver dessa tecken kan rödögdhed, hyperaktivitet och pupillförändringar vara tecken på narkotikamissbruk.

Rehabilitering – när det förebyggande inte fungerat

En människa som hamnat i ett missbruk klarar sällan av att ta sig ur missbruket på egen hand. En förutsättning för en lyckad rehabilitering är att den som missbrukar inser sitt eget ansvar och aktivt deltar i processen.

Ett sätt att organisera rehabiliteringen är att upprätta ett kontrakt mellan arbetsgivaren och den anställde. Kontraktet fungerar som en handlingsplan som tar upp aktuell behandling (medicinsk, terapeutisk eller annan), stödåtgärder som kompletterar behandlingen, samt konsekvenserna om handlingsplanen inte följs. Kontraktet ska vara konkret och lätt att förstå, och en facklig företrädare bör finnas med när det utformas. Kontraktet ska däremot inte innehålla villkor om att arbetstagaren förbinder sig att lämna sin anställning om rehabiliteringen avbryts. Ett sådant villkor bryter mot lagen om anställningsskydd, som är överordnad och inte kan avtalas bort med ett individuellt avtal.

Under rehabiliteringen kan också mycket vara vunnet om medarbetaren har en stödkamrat vid sin sida. Det bör vara en person som har medarbetarens förtroende och som kan lyssna, förstå och ge råd och hjälp. Det kan vara en fackligt förtroendevald, någon i arbetsgruppen, eller en person utanför arbetsplatsen.

När man planerar och genomför rehabiliteringen bör man ha kontakt med aktörer som företagshälsovården, Alna, Försäkringskassan och primärvården. Att ha denna kontakt är viktigt också i den händelse rehabiliteringen inte fungerar och man som chef tycker att man gjort det som står i ens makt, så att man kan diskutera vad som bör göras.

När någon är påverkad på jobbet

Vilka konkreta mått och steg bör man ta om man upptäcker att någon är påverkad på arbetsplatsen? Så här kan man som chef gå till väga:

- Försäkra dig om att medarbetaren verkligen är påverkad. Lita inte på andrahandsuppgifter.
- Ta kontakt med skyddsombudet eller någon annan fackligt förtroendevald, som kan ge personen stöd.

- Se till att medarbetaren lämnar arbetsplatsen. Gör det på ett bestämt men inte kränkande sätt.
- Hjälプ till att ordna hemresan. Det är bra om du, en arbetskamrat eller facklig representant kan åka med.
- Ta kontakt med eventuella anhöriga som kan möta personen i hemmet.
- Väck så litet uppmärksamhet som möjligt.
- Bestäm tillsammans en tid då ni ska tala om det inträffade och hur ni ska gå vidare, gärna nästa dag.
- Om medarbetaren inte dyker upp på utsatt tid, ta genast reda på orsaken.
- Gör klart för medarbetaren att hon eller han kan räkna med stöd från dig och arbetsplatsen.
- Håll facket informerat om vad som händer.

Om chefen missbrukar

Situationen är litet annorlunda om den som missbrukar är chef. Däremot finns det ingen anledning att överdramatisera problemet: en chef med missbruksproblem bör behandlas precis som andra anställda. Liksom övriga i organisationen är cheferna anställda. De har en överordnad chef som är skyldig att reda ut vad som hänt och söka lösningar på missbruket, med hjälp av den handlingsplan mot alkohol och narkotika som bör finnas.

Tror man att chefen har missbruksproblem kan man vända sig hennes eller hans chef. Om det känns svårt kan man ta upp frågan med sitt skyddsombud eller någon annan facklig företrädare.

Reflektera: När en kollega missbrukar

- Vilka är dina erfarenheter av att upptäcka signaler som kan tyda på ett missbruk?
- På vilket sätt kan vi använda oss av den professionalism som redan finns i den organisation vi arbetar i?
- Vad bör man göra då man tror att en kollega har alkohol- eller narkotikaproblem?
- Hur ser man till att en arbetskamrat som har problem får stöd av omgivningen?

Mer information

Missbruk på arbetsplatsen - stöd från Alna

Har du frågor eller funderingar om alkohol, läkemedel eller narkotika på din arbetsplats? Som förtroendevald i Vision kan du få hjälp och stöd vid akuta situationer, policyöversyn eller jobbiga samtal i samband med missbruk på arbetsplatsen. Vision har tecknat ett avtal med Alna Sverige AB som omfattar förtroendevalda i Vision. Det innebär att du som ombud har tillgång till all den kunskap Alna har gällande frågor om riskbruk, skadligt bruk och beroende av till exempel alkohol, läkemedel, spel eller narkotika. När du är orolig för en kollega, behöver hjälp i arbetet med en policy alternativt om den lokala klubben önskar hjälp med utrednings- /rehabiliteringsfrågor kan du ta kontakt med Alna för att bolla frågan och få stöd i processen.

Ring Alna Direkt – supportlinje om skadligt bruk i arbetslivet, ring vardagar 8-17 på 0771-575 810 eller mejla till akut@alna.se. När du ringer eller mejlar anger du "Vision, ombud Region X (namnet på din region)" för att få tillgång till denna tjänst.

Alna

Alna är en organisation som kan ge kunskap, stöd och utbildning i frågor om alkohol och narkotika i arbetslivet. (alna.se)

Företagshälsovården

Till företagshälsovården kan man vända sig för råd om hur man ska hantera problem som uppkommit på arbetsplatsen på grund av alkohol- eller narkotikamissbruk och hur man ska planera och genomföra en rehabilitering. Företagshälsovården kan också genomföra systematiska insatser för att upptäcka och åtgärda riskbruk och missbruk.

Alkoholprofilen

Om man själv vill veta hur man ligger till när det gäller den egna alkoholkonsumtionen kan man testa sig på Alkoholprofilen, som tagits fram av Alkoholkommittén. Där finns även mycket annan information om alkohol. (alkoholprofilen.se)

Arbetsmiljöverket

Arbetsmiljöverkets uppgift är att se till att arbetsmiljölagstiftningar efterlevs. (av.se)

Statens folkhälsoinstitut

Statens folkhälsoinstitut är ett nationellt kunskapscentrum med uppgift att förbättra folkhälsan. (fhi.se)

Centralförbundet för alkohol- och narkotikaupplysning, CAN

CAN är statens och folkrörelsernas informationsorgan i drogfrågor. Man samlar in, bearbetar och sprider information om alkohol och narkotika till alla som arbetar drogförebyggande. (can.se)

Sunt liv

Sunt liv är ett arbetsmiljöprogram för kommuner, landsting och regioner. Syftet med Sunt liv är att förbättra arbetsmiljön och hälsan, och på så sätt bekämpa sjukskrivningarna. (suntliv.nu)

Arbetsmiljöupplysningen

På Arbetsmiljöupplysningen finns information om arbetsmiljö ur olika perspektiv. Här finns fakta och artiklar i en rad ämnen, och över 30 aktörer, bland andra SKTF, bidrar med material.

(arbetsmiljoupplysningen.se)