



MISSBRUK

AV ALKOHOL OCH DROGER

almeGa

Banar väg för tjänsteföretagen

APRIL 2010

Innehåll

1. Inledning	3
2. Bruk – riskbruk/missbruk – beroende	4
3. Tecken på riskbruk/missbruk.....	7
4. Policy med mål och handlingsprogram	7
5. Det nödvändiga samtalet.....	8
6. Rättsläget vid alkohol- och drogmissbruk.....	10
7. Lästips och kontakter	14
8. Bilagor.....	15
Ytterligare information.....	18

Förord

Avsikten med denna skrift är att ge exempel på hur man kan motverka ett riskbruk eller missbruk av alkohol och droger på arbetsplatsen. Chefen har ett stort ansvar för hanteringen av dessa frågor.

Varje medarbetare med ett riskbruk eller missbruk kan orsaka skador för såväl sig själv som företaget. Produktiviteten och effektiviteten hos medarbetaren sjunker, något som kan påverka hela arbetsgruppen. För företaget kan det innebära stora kostnader.

Skriften betonar vikten av att ha en väl förankrad företagspolicy med mål och handlingsprogram vid hantering av missbruksfrågor. Det är riskbruket och missbruket som i första hand ska hanteras, inte att skilja den som har ett problem från sin tjänst.

Arbetet med missbruksfrågor ska vara en del i företagets kvalitetssättningar och kompetensutveckling av de anställda samt vara en del av företagets systematiska arbetsmiljöarbete.



Jonas Milton
Vd Almega

Stockholm april 2008

1. Inledning

Arbetsplatsen är en viktig arena för att förebygga alkoholproblem. Ungefär 80 procent av alla vuxna finns i arbetslivet. Där finns flertalet målgrupper för information om alkoholens skadeverkningar. För att arbetsplatsen ska kunna vara en plattform för information och för att kunna fungera så att problem kopplade till missbruk i framtiden kan undvikas, fordras en ledning som är beredd att aktivt arbeta med dessa frågor.

Ett företag ska ha en policy för hur anställda ska förhålla sig till alkohol kopplat till arbetsplatsen. Policyn ska också skrivas så att alla ska veta vad som ska göras då tecken eller signaler på missbruk uppträder.

Det finns fler än en kvarts miljon människor som dricker så stora mängder alkohol att de riskerar att få skador. Ungefär var tionde person i arbetslivet har uttalade problem med alkohol eller andra droger och är i behov av omedelbar vård. Ytterligare 10-15 procent använder alkohol eller droger på ett sådant sätt att risken för fysiska och psykiska skador är uppenbar. Mellan 5000 och 7000 personer dör varje år av sjukdomar eller olyckor som har en direkt koppling till alkoholkonsumtion. Omkring 40 procent av dem som omfattas av psykiatrisk vård har en alkoholproblematik.

Det uppskattas att cirka 118 000 personer kontinuerligt använder smärtstillande och/eller sömn- och lugnande tabletter. Till detta kommer alla de som använder narkotiska läkemedel i till exempel ett blandmissbruk för att uppnå ett berusningssyfte. En så stor del som 60 000 svenskar har uppgivit att de använt narkotika någon gång under det senaste året. Cirka 20 000 av dem har ett tungt narkotikamissbruk. Blandmissbruk av alkohol, narkotika samt sömnmedel och lugnande medel är mycket vanligt. Många narkomaner blir upptäckta som alkoholmissbrukare.

Den typiske högriskkonsumenten och alkoholmissbrukaren finns ute i arbetslivet. Det är också dessa socialt etablerade personer, som är lättast att hjälpa ur sitt riskbruk/missbruk. I de flesta fall känner arbetsgivaren dock inte till de anställdas alkoholproblem även om det finns signaler i form av till exempel större korttidsfrånvaro.

Vad alkoholen kostar företagen?

Ett företags kostnader för medarbetare som är skadade av alkohol eller droger uppkommer genom kostnader för sjuklön, semesterlönegrundande frånvaro och sociala avgifter på dessa. Förutom de direkta kostnaderna tillkommer också indirekta. Dessa är för personaladministration, vikarier eller andra medarbetares övertid för att täcka upp för den som är frånvarande. Kvaliteten på det utförda arbetet riskerar att bli sämre liksom att produktiviteten kan påverkas negativt. Förutom den som har direkta problem så berörs oftast hela arbetsgruppen av arbetsförhållandena.

Enligt en studie av Anders Johnsson från IOGT- NTO, publicerad 2006 är samhällets totala kostnader för alkohol 150 miljarder kronor.

2. Bruk – riskbruk/missbruk – beroende

De flesta dricker alkohol i större eller mindre omfattning. Drickandet kan indelas i tre grupper:

Bruk

Dricka utan att få varken fysiska, psykiska eller sociala skador.

Riskbruk/Missbruk

Innebär att man dricker så pass mycket att man löper risk för både kroppsliga och psykiska störningar samt att man riskerar att utveckla ett alkoholberoende.

Riskbruk brukar delas upp i högkonsumtion och intensivkonsumtion . Gränsen för högkonsumtion skiljer sig mellan män och kvinnor. För en kvinna går den vid två flaskor vin, eller mer än sju burkar starköl, eller mer än 41 cl starksprit i veckan. För män vid tre flaskor vin, eller mer än 10 burkar starköl, eller mer än 63 cl starksprit i veckan. Intensivkonsumtion innebär att man dricker minst en flaska vin eller fyra burkar starköl eller 18 cl starksprit vid ett och samma tillfälle.

Gränserna mellan bruk och riskbruk/missbruk samt mellan risk/missbruk och beroende är flytande, men det är avsevärt enklare att komma tillrätta med risk/missbruk än med ett beroende.

Beroende

Ett beroende innebär en förlust av kontrollen över drickandet. Sjukligt alkoholberoende kan definieras som ett lättväckt begär efter alkohol. Detta kan inte motstås trots medicinska och sociala konsekvenser. För att undvika obehagliga abstinenssymptom intas mer alkohol och till slut är personen inne i en ond cirkel av ett rent kemiskt beroende.

Alla kan sakta glida från ett högst normalt drickande till ett risk-/missbruk och så småningom hamna i ett regelrätt beroende. Sällskapsdrickandet kan ha blivit för stort. Därutöver kan det finnas andra utlösande faktorer som skilsmässa, sorg, ensamhet, brist på uppskattning, misslyckande och så vidare. Andra faktorer kan vara att den som dricker alkohol uppfattar att det blir lättare att uttrycka känslor och prata om personliga saker. För vissa ger alkoholen en känsla av välbefinnande och starkt självförtroende. En del personer som är vana att stå i ”rampljuset” använder alkohol för att slappna av.

Stress ökar suget efter alkohol. Missbruk av alkohol skapar stress. Stress kan därmed öka risken för att fastna i alkoholberoende.

Alkoholism är en kronisk sjukdom vars utveckling och symptom påverkas av genetiska, psykosociala och miljöbetingade faktorer. Sjukdomen är ofta progressiv och dödlig. Den karaktäriseras av försämrad kontroll över drickandet, tankemässig koncentration på drogen alkohol, bruk av alkohol trots att det innebär skadliga konsekvenser och störd tankeförmåga, främst förnekande. Vart och ett av dessa symptom kan vara kontinuerligt eller periodiskt.

Tiden att utveckla ett kemiskt beroende varierar för olika individer och är i allmänhet kortare för ungdomar och kvinnor än för män.

Det är viktigt att upptäcka alkohol- och drogmissbruk på ett tidigt stadium. Då finns det stora möjligheter att missbrukaren med hjälp av olika stödåtgärder, från till exempel arbetsgivaren, kan bryta sitt destruktiva beteende.

Sömnmedel, antidepressiva medel och lugnande medel

Av den vuxna befolkningen använder cirka fyra procent sömnmedel regelbundet. Merparten av dem är kvinnor. Motsvarande siffra för lugnande medel är cirka fyra och en halv procent. Ökningen sker främst bland kvinnor i åldern 20-24 samt högpresterande akademiker. Användning av antidepressiva medel har en liknande ökning som sömnmedel. Användningen av antidepressiva medel fortsätter att öka i hela befolkningen, ökningen var tre procent mellan 2003 och 2004. Det har varit en genomsnittlig fördubbling vartannat år sedan början av 90-talet. I gruppen kvinnor 20-24 år använder cirka 4,5 procent dagligen antidepressiva läkemedel.

(Källa: Gunnar Bergendahl 2005, statistik över uthämtade läkemedel)

Behandling och vård

Ju längre in i beroendet en missbrukare kommer, desto svårare blir rehabiliteringen. Med stöd, omsorg, rimliga krav och kunskap går det dock att hjälpa missbrukaren.

Ett utvecklat beroende kan behandlas, även om alkoholism anses vara en kronisk dödlig sjukdom. Erfarenheten visar tyvärr att många av dem som har sjukdomen inte kommer att bli varaktigt nyktra eftersom vård och behandling inte alltid är relevant, sätts in för sent eller inte alls.

Det finns många olika metoder att hjälpa dem som har ett beroende och det går inte att säga att alla metoder passar alla. Därför är det bra att kontakta en specialist innan man som chef diskuterar med en medarbetare om vilken behandling som ska sättas in. Det finns exempelvis den så kallade Minnesotamodellen som bygger på Anonyma Alkoholisters (AA) 12-stepsprogram för tillfrisknande eller annan form av beteendeterapi.

Information om lämpliga behandlingsmetoder kan sökas hos till exempel Alna, som ägs av arbetsmarknadens parter, företagshälsovården eller vårdgivare.

Alna arbetar med information och stöd till arbetsplatser och företagsledning i frågor om policies, förebyggande verksamhet samt hur arbetsgivaren ska agera i samband med ett upptäckt missbruk. Alna kan också ge råd om vilken typ av behandling som kan vara lämplig.

Arbetsgivarens målsättning ska vara en säker och en alkohol- och drogfri arbetsplats.

Alarmerande tecken

Tre av fyra av landets 15-åringar dricker alkohol någon gång i månaden eller oftare. I årskurs nio har, enligt CANs (Centralförbundet för alkohol- och narkotikaupplysning) undersökning 2007, sex procent av pojkarna och fem procent av flickorna provat narkotika. Av mönstrade värnpliktiga 2006 uppgav knappt 45 procent att de regelbundet drack alkohol för att berusa sig och 11 procent drack sig berusade varje vecka. Bara 13 procent sa att de inte använde alkohol. 13 procent hade narkotikaerfarenheter.

Enligt uppskattning i modern forskning utvecklar 25 procent av 17-åringar, som dricker alkohol regelbundet, ett beroende.

Dessa ungdomar kommer ut i arbetslivet inom en snar framtid. Genom förebyggande åtgärder, tidiga insatser och framförallt en sund företagskultur minskar avsevärt riskerna för missbruk i arbetslivet. Detta har betydelse för att minimera riskerna för arbetsolyckor och ohälsa.

Svårigheter att upptäcka ett missbruk

När en människa har druckit så länge, ofta och mycket att ett missbruk eller kemiskt beroende utvecklas, har hon också utvecklat strategier för att dölja missbruket.

Missbrukaren omger sig med möjliggörare (det vill säga personer som skyddar och lojalt stöder missbruket) för att dölja missbruket. Dessa kan bestå av chefer, medarbetare, arbetskamrater, anhöriga och till och med medicinsk personal.

Missbruket möjliggörs genom att

- systematiskt arbetsmiljöarbete inte är en naturlig del av verksamheten
- chefen inte tar sitt ansvar och ansvarsfördelningen är oklar
- den psykosociala arbetsmiljön fungerar dåligt
- det finns ingen information och utbildning i missbruksfrågor för vare sig chefer eller medarbetare
- en levande policy saknas och därmed finns det inga rutiner och stöd för chefer att agera
- tydliga signaler slätas över eller nonchaleras
- missriktad lojalitet
- chefers och andra medarbetares egna missbruk gör att de inte tar i frågan för att slippa risken att själva bli uppmärksammade
- missbruk är ett obehagligt ämne att tala om
- mobbning av dem som lägger sig i
- företagskulturen kring alkohol och droger utvecklas negativt
- det är dålig uppföljning av arbetsresultatet på såväl individ som gruppnivå

Arbetsgivaren ska för att lättare upptäcka ett riskbruk/missbruk ha rutiner för förebyggande arbete, vara beredd att vidta tidiga insatser och ha rutiner för vård och rehabilitering.

3. Tecken på riskbruk/missbruk

Det finns tecken på missbruk i en persons agerande på arbetsplatsen. Problemen är att en del av dessa kan förväxlas med symtom för stress. Som chef och arbetskamrat bör man dock vara observant på om någon luktar sprit. Personen kanske försöker dölja detta genom att ständigt tugga tuggummi eller äta halstabletter.

Ett annat tecken kan vara att personen har koncentrationsproblem vilket gör att arbetet inte utförs på ett tillfredsställande sätt eller inom vissa yrken dessutom på ett riskfyllt sätt.

Andra tecken är att personen inte håller arbetstiden, kommer senare, tar längre luncher och har upprepade korttidsfrånvaro. Personen kan vara nedstämd och irriterad vilket kan skapa problem för övriga i arbetsgruppen.

Alkoholkonsumtionen bland kvinnor har successivt ökat. Unga kvinnor dricker mer idag än för tio år sedan. Många dricker lika ofta som män och kombinerar i högre grad alkohol med lugnande medel. Flertalet högkonsumerande kvinnor är socialt fungerande med familj och yrkesliv. Kvinnors riskkonsumtion brukar anges till ca 25 procent lägre än för män.

4. Policy med mål och handlingsprogram

För att lösa svåra problem som missbruksfrågor behövs en genomtänkt strategi som kan utvecklas i en policy.

Syftet med policyn är att

- Aktivera företaget så att arbetsplatsen blir fri från alkohol- och drogmissbruk och dess följdverkningar.
- Arbeta för en god psykisk, social och fysisk miljö.
- Förebygga ohälsa, tillbud och olyckor i arbetet.
- Förhindra nedsättning av den anställdes förmåga att utföra sina arbetsuppgifter.
- Motverka att anställda blir utslagna från arbetslivet på grund av missbruk av alkohol och droger.

Policy, mål och handlingsprogram är en del av företagets arbetsmiljöarbete och ska dokumenteras och utvärderas. Den ska gälla alla vid företaget.

En policy beskriver företagsledningens mål i stort och vilka medel som finns till förfogande för det långsiktiga arbetet med att få bort ett missbruk. De övergripande målen utvecklas till konkreta mål för verksamhetens olika delar och nivåer. I handlingsprogram beskrivs hur de uppsatta målen ska nås.

Mål och handlingsprogram upprättas av företaget efter samråd med medarbetare och fackliga företrädare.

Det är viktigt att mål och handlingsprogram förankras på alla nivåer i företaget och att enighet eftersträvas. Det ska inte råda någon tvekan om chefers och medarbetares olika roller och befogenheter när det gäller att förebygga, upptäcka och åtgärda missbruksfall.

Handlingsprogrammet bör ta upp hur olika slag av missbruk ska hantearas. Det bör beskriva hur förebyggande åtgärder kan vidtas på olika nivåer inom företaget genom till exempel informationsmaterial, personliga samtal, arbetsplatsträffar, utbildningar och organiserad stödverksamhet, exempelvis via Alna.

Förebyggande åtgärder är att vara beredd att agera snabbt och se till att samtliga anställda har kännedom om innehållet i policyn, skaffa kännedom om vilka vård- och rådgivningsresurser som finns och söka adresser till hjälp- och stödorganisationer, behandlingshem med mera.

Effektiva förebyggande åtgärder ger större möjligheter till tidiga insatser vid signaler om missbruk. Det är viktigt att chefen agerar snabbt vid välgrundad misstanke om alkohol- och narkotikamissbruk. Att agera som chef och medarbetare är att bry sig om och ta ansvar. Att förhålla sig passiv är det sämsta alternativet. Alkoholmissbruk är egentligen ganska svårt att dölja. Det är omgivningens sätt att agera, det vill säga att inte reagera, som gör att ett missbruk kan gå långt innan något händer.

Handlingsprogrammet bör innehålla riktlinjer för att öka de anställdas kunskaper om alkohol och droger och dess verkan samt tidiga tecken på missbruk hos sig själv och andra. Ytterligare stöd och råd kan ges till nyckelpersoner och riskgrupper. Handlingsprogrammet bör också redovisa vilka regler som gäller beträffande faktiskt omhändertagande i samband med missbruk och företagshälsovårdens roll.

Företagets rehabiliteringsprogram kan innehålla vad som gäller vid olika behandlingsalternativ, behandlingskontrakt, ekonomiska åtaganden, kontaktvägar till företagshälsovård, Alna, Försäkringskassan, kommunens socialtjänst och behandlingshem. Där ska också framgå att företaget ställer upp för den som har problem eller är alkoholist, precis som företaget har en skyldighet att ställa upp för andra med kroniska sjukdomar.

Vid rehabilitering av missbrukare är målet att missbruket ska bort och den anställda vara kvar på företaget.

Den som deltar i anpassnings- och rehabiliteringsverksamhet måste vara försiktig med känsliga personuppgifter. Brott mot tystnadsplikten kan leda till åtal. Detta gäller också ledamöter i klubbstyrelser och skyddsombud som får ta del av uppgifter i andra hand.

5. Det nödvändiga samtalet

Om personer på företaget ser tecken på missbruk eller stress hos en kollega är det lämpligt att föra detta till chefen som tar upp det med den berörde. Ett mjukt sätt att närma sig problemet är att den anställdes chef säger sig ha noterat avvikelser i beteendet under en period. Chefens tar

initiativ till ett samtal och går igenom orsakerna till avvikelserna, utan att ta upp missbruk av alkohol om inte den anställda gör det. Vid detta samtal kan flera personer delta från företaget. Försök utreda anledningen till beteendeförändringarna och otillfredsställande resultat. Bestäm tidpunkt för ny träff. Har då någon förändring inte skett, tillämpa företagets handlingsprogram.

Förberedelser inför samtalen:

- Ta fram en lista över konkreta avvikande händelser och beteendeförändringar.
- Läs igenom policyn med målen och handlingsprogrammet och ha dokumenten till hands.
- Tänk igenom syfte och mål med samtalet.
- Behöver du hjälp av någon?
- Hur är din egen syn på alkohol och droger?

Personen som chefen samtalar med kan reagera på olika sätt. Därför är det viktigt att den som för samtalet förbereder sig på hur man reagerar på ilska, tystnad, tårar, förklaringar, hot eller oavbrutet pratande. Givetvis så måste samtalet föras i en miljö utan störningar och det bör finnas en tidsplanering. Dessutom måste det finnas en plan för hur samtalet följs upp genom exempelvis en ny tid eller att personen slussas vidare till experthjälp.

Som chef bör du visa vid samtalet att du är orolig och att du ser att medarbetaren inte mår bra och att du är där för att hjälpa denna/denne. Genom dina förberedelser kan du visa att arbetssituationen eller uppförandet har påverkats. Visa det med konkreta exempel och fråga vad det beror på.

Om detta samtal inte leder fram till en förklaring till beteendet eller till ett ändrat beteende, kalla då till ett andra samtal där krav kan ställas.

- Om den anställda inte medger att problem eller missbruk finns bestäm i förväg vilka åtgärder som då ska vidtas. Exempelvis kan förstadagsintyg, tester och behandling vara en förutsättning för fortsatt anställning
- Gör klart vad företaget förväntar sig och kräver av den anställda.
- Acceptera inte bortförklaringar, en missbrukare är expert på sådana.
- Vid övervägande av åtgärder bör kontakt tas med läkare eller specialister på missbruk.
- Ställ ingen diagnos, låt experterna göra det.
- Gör upp kontrakt med den anställda.
- Följ upp överenskommelser.

Erfarenheterna visar att omgivningen länge döljer eller förringar missbruk för överordnade och att behandling därför sätts in för sent. Chefer har ett juridiskt ansvar medan arbetskamrater och fackliga företrädare har ett moraliskt ansvar för att ingripa i tid.

6. Rättsläget vid alkohol- och drogmissbruk

Det finns ingen klar arbetsrättslig lagstiftning beträffande narkotika- missbruk på arbetsplatserna. Narkotikaproblemet nämns överhuvudtaget inte vare sig i lagtexter eller i förarbeten till den arbetsrättsliga lagstiftningen. Inte förrän på senare år har enstaka fall, som kan ge vägledning i praxis, behandlats i domstolarna. Samtidigt finns det emellertid ett antal angränsande lagar och föreskrifter som det finns skäl att uppmärksamma.

I Arbetsmiljölagen (AML) regleras bland annat ansvaret för arbetsmiljön. Det innebär att arbetsgivare och arbetstagar ska samverka för att åstadkomma en god arbetsmiljö. Arbetsgivare ska dessutom vidta alla åtgärder som behövs för att förebygga att arbetstagaren utsätts för ohälsa eller olycksfall. Men även arbetstagaren ska medverka i arbetsmiljöarbetet och delta i genomförandet av de åtgärder som behövs för att åstadkomma en god arbetsmiljö.

Frågor rörande alkohol och droger är en del av den psykosociala arbetsmiljön och ska ingå i det systematiska arbetsmiljöarbetet.

Skyldigheten att anpassa arbetsuppgifter och rehabilitera skiljer sig inte från övriga sjukdomsfall.

Läs mer om Systematiskt arbetsmiljöarbete och Rehabilitering i AlmeGas skrifter som enklast kan beställas via webbshopen på www.almega.se eller AlmeGas förlag på telefon 026-24 90 27.

Drogtester

Införandet av tester kan ge flera signaler. Arbetsgivaren markerar vikten av att arbete och droger inte hör ihop, men det kan också uppfattas som bristande tillit till medarbetaren.

Många företag som arbetat länge med missbruk i arbetslivet ser inget behov av alkohol- och narkotikatester. De upptäcker missbruk ändå och vill inte äventyra en tillitsfull relation mellan parterna. Dessutom kan det finnas många andra orsaker till att en medarbetare mår dåligt; skilsmässa, nära anhörigs sjukdom eller bortgång, eller mer eller mindre stora psykiska och sociala problem. Dessa problem riskerar att glömmas bort om fixeringen på drogtester blir alltför stor.

Argument för drogtester är att användning av droger kan minska vilket därmed ökar säkerheten och kvaliteten i arbetet. Tester kan vidare bidra till att identifiera medarbetare med drogproblem så att de kan motiveras till behandling och att tester kan leda till ökad produktivitet och minskade kostnader.

Skäl för kontroll genom test:

Säkerhet

Vid arbeten som innehåller stora säkerhetskrav och där misstag kan få förödande konsekvenser kan det av säkerhetsskäl vara befogat att införa tester.

Misstanke

Närmaste chef och fackligt ombud bedömer gemensamt eventuell påverkan och ger medarbetaren möjlighet att bevisa sin nykterhet genom test. Test vid misstanke kan utföras i syfte att identifiera en missbrukare på arbetsplatsen och testresultatet används som grund för att sätta in andra åtgärder till stöd för den enskilde missbrukaren som exempelvis erbjudande om vård och rehabilitering.

Slumpmässigt

Slumpmässiga tester där medarbetare utan förvarning tas ut till testning kan användas av säkerhetsskäl och i förebyggande syfte. Testerna kan avskräcka från att börja använda droger och identifiera eventuella missbrukare på arbetsplatsen.

Arbetsolycka

Test i samband med arbetsolycka kan utföras i syfte att få klarhet i om en eller flera arbetstagare varit påverkade av alkohol eller narkotika vid olyckstillbudet.

Nyanställning

Nyanställningstesten kan användas av policyskäl, för att minska risken att få in drogmissbrukare på arbetsplatsen och för att markera företagets policy i alkohol- och narkotikafrågor.

Drogtestpolicy

Införande av alkohol- och narkotikatester förutsätter att företaget har en väl fungerande policy med mål och handlingsprogram för missbruksfrågor. Det gäller att kunna ta hand om fall av konstaterat missbruk. En drogtestpolicy bör ingå i företagets missbrukspolicy.

Vid införande av alkohol- och narkotikatester bör policyn för dessa noga förankras i särskilt dokument som framtagits av företaget i samverkan med medarbetare och deras fackliga företrädare.

Drogtester måste hanteras med största noggrannhet, särskilt med tanke på att ett positivt provsvar kan få mycket allvarliga konsekvenser för den enskilde. Drogtester måste av det skälet utföras så att den enskildes integritet och rättssäkerhet värnas, samtidigt som möjligheterna till fusk minimeras.

I sekretesslagens 7:e kapitel står att anställda inom hälso- och sjukvården ”inte får lämna ut uppgift om enskilds hälsotillstånd eller andra personliga förhållanden om det inte står klart att uppgiften kan röjas utan att den enskilde eller honom närstående lider men”. Det innebär att det kräver ett medgivande av den enskilde för att företaget ska få ta del av testresultatet.

De som utsetts att ansvara för att missbruksproblem uppmärksammas och åtgärdas, ska fatta beslut om vad som är välgrundad misstanke om missbruk. Det beslutet måste grundas på fakta, omständigheter, fysiska tecken och symtom, ett förändrat beteende- och prestationsmönster som med stor sannolikhet talar för att den anställde använder alkohol och/eller narkotika.

De ansvariga behöver inte vara experter för att kunna fatta beslut om vad som är ”välgrundad misstanke”, men de måste få eller skaffa sig sådana baskunskaper och sådant faktaunderlag att de kan identifiera tecken och symptom på drogmissbruk. Om säkerhetsskäl anförs som grund för testning är det lämpligt att alla preparat som kan påverka säkerheten testas, det vill säga alkohol, narkotikapreparat och eventuell överkonsumtion av lugnande medel.

Chefer och andra beslutsfattare bör ges sådan kunskap om missbruksfrågor och få det stöd och tidsutrymme som är nödvändigt, så att de kan uppfylla kraven i företagets policy.

Arbetsdomstolens domar i missbruksfrågor

Enligt lagen om anställningsskydd (Las) kan en anställd sägas upp om det finns saklig grund för uppsägning. Avsked kan endast komma ifråga om den anställde grovt åsidosatt vad som åligger honom i anställningen.

I förarbetena till Las diskuteras frågan om avsked eller uppsägning på grund av onykterhet. Det konstateras att alkoholmissbruk endast undantagsvis ska kunna leda till avsked. När det handlar om narkotikamissbruk finns anledning att också uppmärksamma att själva missbruket, till skillnad från alkoholmissbruk, är kriminaliserat.

Arbetsdomstolens (AD) praxis följer väl förarbetena till Las och ställer stränga krav för att säga upp alkoholister. Alkoholism jämsställs ofta med sjukdom och sjukdom är inte saklig grund för uppsägning, om det inte är så att den anställde inte längre kan utföra något arbete av betydelse för arbetsgivaren. AD har under senare år betonat att den anställde måste visa en vilja att medverka i de rehabiliteringsåtgärder som arbetsgivaren är skyldig att vidta. Om den anställde inte gör det kan en uppsägning bli sakligt grundad.

Men kraven på den anställde att medverka i rehabiliteringen får inte tolkas så att avbrytande av en pågående behandling skulle innebära att det är saklig grund för uppsägning. AD har i bland annat domen 145/97 slagit fast att enstaka återfall i missbruk inte räcker, såvida inte återfallen visar på en allmän ovilja att medverka till rehabiliteringen. Inte heller en uttrycklig förklaring från den anställde att han ville sköta rehabiliteringen själv räckte, enligt domen 20/98, för att arbetsgivaren någon längre tid skulle ha rätt att så att säga lämna den anställde i fred.

Domen AD 51/2002 gällde en busschaufför som vägrat delta i ett oannonserat drogtest och som en följd av detta sades upp. Domstolen fann att det inte var saklig grund för uppsägning.

I domen AD 105/2005 ansåg AD att det fanns saklig grund för uppsägning av en anställd med alkoholrelaterad sjukdom. AD menar i domen att arbetsgivaren fullgjort sitt rehabiliteringsansvar samt också utrett möjlighet till omplacering. AD ansåg vidare att den lågpresterande anställde, med hänvisning till vad som redovisats i målet, inte kunde utföra något arbete av betydelse i verksamheten. Den här domen pekar åter på betydelsen av att arbetsgivaren noggrant genomfört rehabilitering och gjort en komplett utförd omplaceringsutredning.

I domen AD 33/2007 hade en servicetekniker vid två tillfällen inom loppet av 1,5 års tid kört bil påverkad i tjänsten – vid ena tillfället narkotikapåverkad och vid det andra tillfället alkoholpåverkad. Serviceteknikern dömdes till dagsböter och indraget körkort under åtta månader. Arbetsgivaren sade upp anställningen på grund av personliga skäl. AD gick i sin dom på arbetsgivarens linje men menade att brottet var så allvarligt att grund för avsked förelåg. Innebörden av den här domen är att när en anställd begår en brottslig handling i tjänsten eller annan allvarlig handling i tjänsten föreligger normalt grund för avsked. När det finns grund för avsked är arbetstagaren endast i undantagsfall ursäktad med att det han gjort har sin orsak i sjukdom. Normalt bortfaller således i dessa fall arbetsgivarens skyldighet till rehabilitering och omplacering.

7. Lästips och kontakter

Bra adresser:

www.aa.se (Anonyma alkoholister)

www.afaforsakring.se

www.alecta.se

www.alna.se

www.almega.se

www.arbetsmiljoupplysningen.se

www.av.se (Arbetsmiljöverket)

www.can.se (Centralförbundet för alkohol och narkotikaupplysning)

www.drogportalen.se

www.forsakringskassan.se

www.prevent.se

8. Bilagor

Bilaga 1.

Policy för missbruksfrågor – ett exempel

Vårt företags övergripande syn på alkohol- och narkotikafrågor

Vårt företag ska vara alkohol- och drogfritt. (Särskilda bestämmelser vid representation). Därför accepterar vi inte pubverksamhet i anslutning till arbetet. Det är absolut inte heller tillåtet att komma påverkad till arbetsplatsen eller att här bruka alkohol eller narkotika.

Vår policy gäller samtliga anställda inom företaget. Den är en del av företagets arbetsmiljöarbete. Verksamheten ska dokumenteras och utvärderas. Vårt mål vid rehabiliteringen av missbrukare är att missbruket ska upphöra och den anställda vara kvar på arbetsplatsen.

Alkohol och narkotika på vår arbetsplats innebär förlust av värdefull arbetskraft, arbetstid, kostnader för sämre kvalitet på och i värsta fall ej genomförda uppdrag. Dessutom ökar risker för olycksfall och ohälsa. Detta är något som vi inte kan acceptera.

Om någon medarbetare ändå uppträder påverkad av alkohol eller andra droger ska närmaste chef eller annan chef avvisa medarbetaren från arbetet och se till han eller hon kommer säkert hem. Denna frånvaro är att betrakta som ogiltig frånvaro. Chefen ska så snart den anställda åter är i tjänst ha ett samtal med honom eller henne för att utreda omständigheterna till det inträffade.

Mål

Samtliga chefer och skyddsombud ska ha kunskap i att se tidiga signaler på riskbruk eller missbruk. Företaget ska medvetandegöra och motivera den som är beroende till vård och behandling. Vi ska för samtliga medarbetare öka kunskapen om alkohol och narkotika och dess verkan, tidiga tecken hos sig själv och andra.

Handlingsplan

Under 2008 ska hälften av alla chefer och skyddsombud utbildas av företagshälsovården. För att motivera den som är beroende att acceptera vård och behandling ska samtal föras med externa experter.

Rehabiliteringsprogram

Behandlingskontrakt är en överenskommelse mellan arbetsgivaren och den missbrukande medarbetaren. Han eller hon lovar att delta i det behandlingsprogram företaget erbjuder. Om den missbrukande avbryter behandlingen eller fortsätter sitt missbruk kan företaget omplacera missbrukaren, om så är möjligt, till andra arbetsuppgifter och som sista åtgärd överväga den anställdes framtid i företaget.

Bilaga 2.

Företagets drogtestpolicy – ett exempel

Drogtestpolicyn gäller samtliga anställda inom företaget. Företagets drogtestpolicy ingår i företagets alkohol- och drogpolicy. Bakom alkohol- och drogpolicyn, målen och handlingsprogrammet står arbetsgivaren och arbetstagarorganisationerna på företaget. Företaget tillämpar slumpmässiga drogtestar som utförs av företagshälsovården enligt beprövade metoder.

Vid drogtestvägran

Vägran att genomgå drogtest jämförs med drogpåverkan. Förhandling kan därvid upptas angående tvingande rehabiliteringsprogram enligt nedan. Anställningsvillkoren kan komma att omprövas. I första hand kan det bli aktuellt att undersöka möjligheten till omplacering. Uppsägning på grund av personliga skäl kan bli en yttersta konsekvens av drogtestvägran.

Polisanmälan

Missbruk, innehav och langning av olagliga narkotikaklassade medel leder till polisanmälan.

Rehabilitering

Den medarbetare som av egen vilja önskar bryta ett pågående missbruk får stöd och hjälp för detta från företaget. Förutsättningen är drogfrihet hos medarbetaren på arbetsplatsen och på fritiden samt att denne sköter sitt arbete. Valet och utförandet av en behandling utgår från de normer och de nivåer som fastställs av företaget.

Ett av företaget kontrollerat tvingande rehabiliteringsprogram kan bli nästa steg om drogfrihet inte uppnås på annat sätt. Alla delar i programmet måste då uppfyllas för att medarbetaren ifråga med säkerhet ska få behålla sin anställning.

Målet med rehabiliteringen är att missbruket ska bort, inte den anställde.

Medarbetarens skyldigheter

Samtliga medarbetare är skyldiga att delta i föreskriven alkohol- eller drogtest.

Alkoholtest sker vid stark misstanke om alkoholpåverkan (den misstänkte har rätt att fria sig genom test) samt vid olycksfall i arbetet om misstanke föreligger om alkoholpåverkan.

Alkoholtest enligt ovan genomförs med så kallad alkometer, vilket är ett utandningsprov. Resultatet ska vara alkoholfrihet. (Högst 0,2 promille).

Alkoholtest får utföras av närmaste chef, som fått utbildning i handhavandet av alkometer, tillsammans med berörd facklig förtroendeman eller av företagshälsovården.

Narkotikatest sker vid stark misstanke om narkotikapåverkan, den misstänkte har rätt att fria sig genom test, samt vid olycksfall i arbetet om misstanke föreligger om narkotikapåverkan. Test kan även genomföras före nyanställning eller vid årlig slumpmässig narkotikatest. Även i samband med hälsoundersökningar kan test utföras.

Narkotikatest genomförs med salivtest av anvisad expert. Resultatet ska vara negativt (ingen narkotikaförekomst).

Handlingsplan vid konstaterat missbruk av droger

Om missbruk av droger konstateras hos en anställd, ska ett ingripande ske så tidigt som möjligt från närmaste chef, men även andra chefer, arbetskamrater, fackliga förtroendemän och skyddsombud har skyldighet att agera.

Chefer och närmast överordnad har av säkerhetsskäl skyldighet att på ett ansvarsfullt sätt avvisa den drogpåverkade från arbetsplatsen till hemmet eller till sjukvårdsinrättning.

När missbruket har konstaterats är det av stor vikt att närmaste chef ger den enskilde information om missbrukets konsekvenser vad gäller medicinska, psykologiska och sociala skador samt arbetsmiljömässiga faktorer. Chefen beskriver möjligheterna till hjälp och stöd från företaget. Självklart kompletteras beskrivningen med arbetsplatsens krav på total drogfrihet.

Ytterligare information

Ytterligare exemplar av denna skrift och våra övriga arbetsmiljöskrifter Rehabilitering och Systematiskt arbetsmiljöarbete kan beställas från Almegas Förlag på telefon 026-24 90 27 eller via webbshoppen på www.almega.se.

Huvudkontor

Stockholm
Sturegatan 11
Box 55545
102 04 Stockholm
Tel 08-762 69 00
Fax 08-762 69 48
Telefonjour 08-762 69 90
almega.epost@almega.se

Regionkontor

Örebro
Köpmangatan 23-25
702 23 Örebro
Tel 019-19 57 00
Fax 019-19 57 36

Göteborg
Södra Hamngatan 53
Box 404
401 26 Göteborg
Tel 031-62 94 00
Fax 031-15 14 56

Malmö
Jörgen Kocksgatan 1 B
Box 186
201 21 Malmö
Tel 040-35 25 00
Fax 040-12 51 66

Växjö
Kungsgatan 1 B
352 30 Växjö
Tel 0470-74 84 00
Fax 0470-74 86 96

Sundsvall
Torggatan 4
Box 210
851 04 Sundsvall
Tel 060-16 73 00
Fax 060-17 02 76

Skellefteå
Expolaris Center
931 78 Skellefteå
Tel 0910-78 29 00
Fax 0910-78 29 99

Umeå
Brogatan 4
903 25 Umeå
Tel 090-71 82 77/78
Fax 090-12 03 40

Luleå
Storgatan 9
Box 67
971 03 Luleå
Tel 0920-154 70
Fax 0920-696 55

ALMEGA

Banar väg för tjänsteföretagen