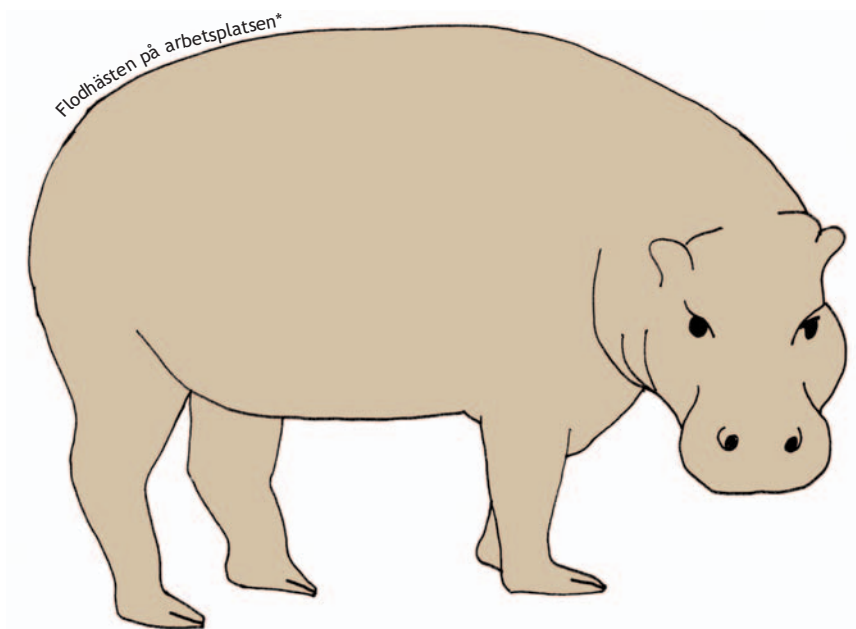


Vad gör jag?

- om alkohol- och drogproblem

För arbetsgivare, förtroendevalda och chefer



*Flodhästen är en metafor från Tommy Hellstens bok Flodhästen på arbetsplatsen som handlar om en godhets- eller medberoendekultur där alla vet vad som pågår, men ingen säger något.

Om någon i församlingens arbetslag har problem med alkohol eller droger

Arbetsmiljöarbete inom en församling¹

Arbetsmiljöansvaret för församlingar och samfälligheter som arbetsgivare framgår av 3 kap. § 2 och § 2a arbetsmiljölagen. Där framgår att den fysiska och psykosociala arbetsmiljön ska vara tillfredsställande.

Arbetsgivaren ska enligt arbetsmiljölagen tillsammans med arbetstagarna bedriva ett systematiskt arbetsmiljöarbete. Arbetsgivaren ansvarar för att, i möjligaste mån, förebygga ohälsa och olycksfall i arbetet. Eventuella risker och incidenter ska rapporteras, en åtgärds- och handlingsplan utarbetas och uppföljning av denna ska ske kontinuerligt. Inför alla beslut som kan få betydelse för arbetsmiljön ska en konsekvensanalys genomföras.

Förtroendevald = församlingens arbetsgivare

- Arbetsgivare på lokal nivå är församlingen. Styrelse med arbetsgivaransvar på lokal nivå är kyrkorådet. I flerförsamlingspastorat och flerpastoratsamfälligheter är det samfälligheten som är arbetsgivare. Där är det främst kyrkonämnden som ansvarar för att vidta åtgärder alternativt uppdra åt församlingskyrkorådet, kyrkorådet/pastoratsnämnden att handlägga arbetsgivarfrågorna.
- Kyrkofullmäktige och dess ordförande i församlingen är ytterst ansvarig för arbetsmiljöarbetet. De ska ge förutsättningarna för arbetsmiljöarbetet, dvs fastställa en skriftlig policy, fördela arbetsmiljöuppgifter till kyrkorådet, följa upp arbetet och ge ekonomiska resurser i budgeten.

¹ Ur: *Så kan du som förtroendevald hantera arbetsmiljöfrågor*, broschyr AD1572.

- Det yttersta ansvaret för att arbetsmiljölagen följs i församlingens verksamhet har kyrkorådet och dess ordförande. De ska bl a ta fram konkreta mål, fastställa en delegationsordning och se till att anställda med delegerade arbetsmiljöuppgifter har befogenheter, resurser, kunskaper och kompetens för att driva arbetet. De ska också se till att riskbedömningar görs vid förändringar och se till att förebyggande åtgärder kan vidtas genom att lämna utrymme för arbetsmiljöinvesteringar i den årliga budgeten.

Alla förtroendevalda har ansvar för att arbetet bedrivs på rätt sätt.

- Merparten av arbetsmiljöarbetet sköts i praktiken av de anställda. I det vardagliga arbetet fattar de beslut efter delegering eller på uppdrag från kyrkorådet. Det yttersta ansvaret för arbetsmiljöarbetet kvarstår dock och kan inte delegeras.
- Om arbetsgivaren inte lever upp till sitt ansvar kan Arbetsmiljöverket besluta om föreläggande eller förbud, med eller utan vite, mot arbetsgivaren, dvs förtroendevalda i församlingen eller anställda med delegerade arbetsmiljöuppgifter.

Ditt ansvar som förtroendevald

- Fastställ församlingens skriftliga alkohol- och drogpolicy inklusive en tydlig handlingsplan. I den ska det framgå förslag till åtgärder, tidpunkt för genomförande och ansvarsfördelning.
- Ge ekonomiska resurser för kompetensutveckling av förtroendevalda och anställda om alkohol- och drogmisbruk samt för lämpligt stöd till eller rehabilitering av berörda medarbetare.
- Vidta omgående åtgärder vid misstanke om att riskbruk (högkonsumtion) eller missbruk av alkohol och droger förekommer inom församlingen eller pastoratet.

Åtgärder bör självklart vidtas även vid alkohol- och drogproblematik inom förtroendemannaorganisationen, men det är inte föremål för denna handlingsplan. Kontakta lämpligen Församlingsförbundets kontaktperson för råd, stöd och hjälp i sådana fall.

Som förtroendevald ska du verka för att ansvarig arbetsgivare vidtar lämpliga åtgärder om en anställd uppträder påverkad på arbetsplatsen. Om problemet berör kyrkoherden eller annan medarbetare direkt underställd kyrkorådet, kyrkonämnden eller motsvarande ska kyrkorådets ordförande omgående informeras för att kunna vidta åtgärder.

Följande åtgärder vidtas beroende på vem problemet berör:

Kyrkoherden: Kyrkorådets ordförande bör snarast rådgöra med presidiet och/eller kontraktsprosten.

Annan chef/medarbetare underställd kyrkorådet: Kyrkorådets ordförande bör rådgöra med presidiet och kyrkoherden samt vid behov kontraktsprosten.

Annan anställd: Närmaste personalansvarig chef ska kontaktas för att informeras om den inträffade händelsen alternativt dina misstankar. Detta för att säkerställa att församlingens fastställda alkohol- och drogpolicy aktiveras.

Syftet är att skapa ett nätverk av personella och ekonomiska resurser som stöd för alla berörda på arbetsplatsen. För övrigt ska ordföranden följa den ordning som gäller för arbetsgivare på kommande sidor.

Ditt ansvar som arbetsgivare

- Säkerställ alltid i första hand att en påverkad anställd avvisas från arbetsplatsen och kommer hem på ett säkert sätt.
- Följ därefter snarast upp med samtal och träffa i samråd med den anställde en överenskommelse och upprätta en rehabiliteringsplan.
- Påbörja rehabiliteringsutredning vid frånvaro längre än fyra veckor eller upprepad korttidsfrånvaro samt kontakta försäkringskassan inom åtta veckor från sjukanmälningdagen.
- Svara för att uppföljning sker.
- Klargör för arbetstagarna vilka interna regler och rutiner som gäller om en arbetstagare uppträder påverkad av alkohol eller andra berusningsmedel i arbetet.
- Se till att arbetsplatsens alkohol- och drogpolicy är känd och efterlevs.
- Identifiera risksituationer i arbetet med fokus på arbetsmiljön och agera utifrån det.
- Skaffa dig kunskap om missbruksproblematik.
- Dokumentera misskötsamhet, frånvaro, arbetsprestation och förändringar i beteende.
- Reflektera över och dokumentera andra händelser, situationer och omständigheter relaterat till arbetsplatsen som kan ha ett samband med den anställdes beteende.
- Konfrontera berörd anställd med problemet och dokumentera samtalet.
- Kontakta stiftets personalkonsulent eller företagshälsovården om du känner dig osäker på hur du ska gå vidare. Där kan du få ytterligare vägledning och information.

Att vara kemiskt beroende av en drog kan som yttersta konsekvens leda till en för tidig död.

Att tänka på när du som arbetsgivare för ett samtal

- Ställ inte diagnos genom att säga; du är alkoholist/missbrukare. Påtala misskötsel, olämpligt beteende och kräv förändring samt redovisa tydligt konsekvenserna om misskötseln inte upphör.
- Var väl förberedd och ha någon med dig vid samtalen. Ha klar och tydlig dokumentation och beskrivande situationer som underlag vid samtalen.
- Gör klart i förväg vilken hjälp du kan erbjuda medarbetaren så att denne kan komma tillrätta med misskötseln, risk- eller missbruket.
- Var tydlig med att det är misskötseln och risk- eller missbruket som ska bort, inte den anställda.
- Arbetslaget påverkas ofta negativt redan vid ett riskbruk (högkonsumtion) av alkohol- och droger, eftersom det kan leda till att kollegor tar ett större ansvar och sopar problemet under mattan för att stötta sin kollega.
- Det starkaste symptomet när någon etablerat ett kemiskt beroende är att man förnekar att man har problem och istället skyller på andra omständigheter.
- Det är ur säkerhetssynpunkt inte acceptabelt att någon på arbetsplatsen är påverkad av alkohol – eller andra droger under arbetstid. Även dagenefterrus innebär en säkerhetsrisk och är därför oacceptabelt.

Förebyggande arbete

Problem med alkohol och droger finns naturligtvis på arbetsplatser inom kyrkan likaväl som inom andra organisationer i samhället. Det är av största vikt att arbeta förebyggande genom arbete med policy och handlingsplan, men även genom att kontinuerligt föra upp frågan på agendan i den egna arbetsgruppen.

- Missbruk är aldrig enbart ett individuellt problem. Det är även ett arbetsmiljöproblem och ett arbetsledningsproblem – du måste agera direkt.
- Missbruk påverkar hela arbetsgruppen.
- Att välja att inte agera utgör i sig ett arbetsmiljöproblem som får långtgående konsekvenser.
- Det är missriktad välvilja att blunda för problemet vilket gör att missbruket kan fortgå.
- Ansvar för att vidta åtgärder är chefens, men övriga anställda har ett moraliskt ansvar att agera.
- Bruk kan leda till riskbruk och vidare in i missbruk.

Risikfaktorer i arbetslivet

- Frånvaro av klart uttalade mål
- Obunden arbetstid
- Låg social kontroll
- Arbetsnarkomani
- Överflödigt kompetens
- Alkoholkonsumtion i arbetet
- Social press att dricka alkohol
- Negativ stress
- Ensamarbete

Tecken och symtom på alkohol- och andra drogrelaterade problem

Personer som dricker alkohol eller använder andra droger döljer det oftast och söker inte hjälp på grund av rädsla eller förnekelse. Det är vanligt att vänner, familj och kollegor till den som har alkohol- eller drogproblem förminskar problemet i början. När beroendet börjar ta sig uttryck på arbetsplatsen kan det ha pågått under lång tid. Det är därför viktigt att ta tidiga tecken på missbruk på allvar.

Det är inte självklart att en hög konsumtion utvecklas till missbruk. Oavsett om det handlar om riskbruk (högkonsumtion) eller missbruk kan störningar uppstå på arbetsplatsen som får följderna för både personen själv och omgivningen. Bruk kan övergå till riskbruk och utvecklas till missbruk. Det är därför viktigt att söka kunskap och hålla den uppdaterad.

Vad gäller användning av vissa beroendeframkallande läkemedel² kan ett, av läkare, ordinerat bruk på sikt övergå till ett kemiskt beroende. Tidiga tecken är svåra att upptäcka för omgivningen. Där gäller det främst att den anställde själv görs uppmärksam på varningssignalerna. Det kan till exempel vara att man börjar använda medicinen i förebyggande syfte, ökar dosen för att få effekt, konsulterar flera läkare för recept eller känner sig osäker utan tillgång till medicinen.

Om du misstänker att något inte står rätt till med en medarbetare är det en signal du bör lyssna till. Även om det inte visar sig handla om missbruk kan det röra sig om utmattningssyndrom. Det är alltid rätt att agera om man upplever att någon har problem. De tecken och symptom som beskrivs nedan varierar från person till person. Det är ofta en kombination av dessa som indikerar att en anställd har problem med alkohol eller andra droger.

Frånvaro

- Sjukanmäler sig oftare, särskilt i kortare perioder och av olika skäl
- Kommer sent – går tidigt
- Har oplanerad semester, flyttar fridagar eller kompledigheter
- Är frånvarande utan förklaring och utan rimliga ursäkter
- Tar extra långa raster
- Går ofta på toaletten
- Går undan, slutar delta i gemenskapen

² *Benzodiazepiner är ett vanligt förskrivet läkemedel vid depression och oro, som kan leda till kemiskt beroende. Exempel: Temesta, Sobril, Stesolid, Xanor, Mogadon och Rohypnol.*

Oförutsedda händelser

- Är oftare inblandad i olyckor och tillbud
- Hamnar i pinsamma situationer
- Visar ett ökat oansvarigt beteende
- Får oförutsägbara reaktioner – känsloutbrott

Arbetskapacitet

- Har försämrad eller ojämn arbetsprestation
- Missar deadlines och gör fler misstag
- Blir en belastning för kollegor som får täcka upp
- Har sämre uthållighet och koncentrationsförmåga
- Får klagomål från ”kunder”
- Fattar dåligt underbyggda beslut

Försämrade relationer till kollegor

- Reagerar starkt på klagomål och anmärkningar
- Uppträder vresigt och med misstänksamhet
- Har sociala problem med ekonomi och/eller familj
- Försöker undvika övervakning och kontroller
- Upplever alkohol som ett känsligt samtalsämne, alternativt pratar raljerande om det

Yttre tecken - oftast i en sen fas

- Är synligt påverkad av alkohol eller droger
- Blir mycket berusad på personalfester
- Är bakfull på arbetet
- Luktat alkohol, alternativt maskerar det med tabletter
- Har darrande händer
- Har försämrad personlig hygien och klädvård
- Söker efter tillfällen att dricka alkohol

Om du själv har problem med alkohol eller droger, tveka inte att prata med en kollega, din chef eller stiftets personalkonsulent så hjälper de dig.

Mer hjälp

Stiftets personalkonsulent, den lokala företagshälsovården och församlingsförbundets handläggare kan bistå med:

- Stöd och fördjupad kunskap om hur man hanterar missbruksfrågor (inkl arbetsrättsligt förfarande)
- Förberedelse inför och, vid behov, närvaro vid genomförande av samtal mellan arbetsgivarens representant och berörd anställd
- Stöd och råd i arbetet med att ta fram en rehabiliteringsplan eller överenskommelse om åtgärder
- Information och kunskap inför val av överenskommelse om åtgärder samt lämplig behandlingsform
- Kontakt med externa stöd- och behandlingsresurser

Användbara kontaktuppgifter

Stiftets personalkonsulent: *Britt-Marie Nilsson*, 073-773 00 55

britt-marie.nilsson@svenskakyrkan.se

Församlingsförbundet: *Ylva Wählin*, 070 -301 36 41

ylva.wahlin@svenskakyrkan.se

Lokala företagshälsovården: _____

Mer information

”Så kan du som förtroendevald hantera arbetsmiljöfrågor” Broschyr ADI 572,

Arbetsmiljöverket 2005, www.av.se

Flodhästen på arbetsplatsen, Tommy Hellsten

Jaget och missbrukaren, Craig Nakken

Bli fri från ditt medberoende, Melody Beattie

Webbtips

www.drogportalen.se

www.arbetsmiljoupplysningen.se – välj missbruk & beroende

www.alna.se

Foldern är framtagen 2007 av

Britt-Marie Nilsson, personalkonsulent, Stockholms stift

Helena Aldén, personalsekreterare, Stockholms stift

Mary Philipson, präst, Katarina församling

Rutger Bengtsson, diakon, Enskede församling

i samverkan med

Ylva Wåhlin, avtalssekreterare, församlingsförbundet

www.svenskakyrkan.se/stockholmsstift

Svenska kyrkan 
STOCKHOLMS STIFT