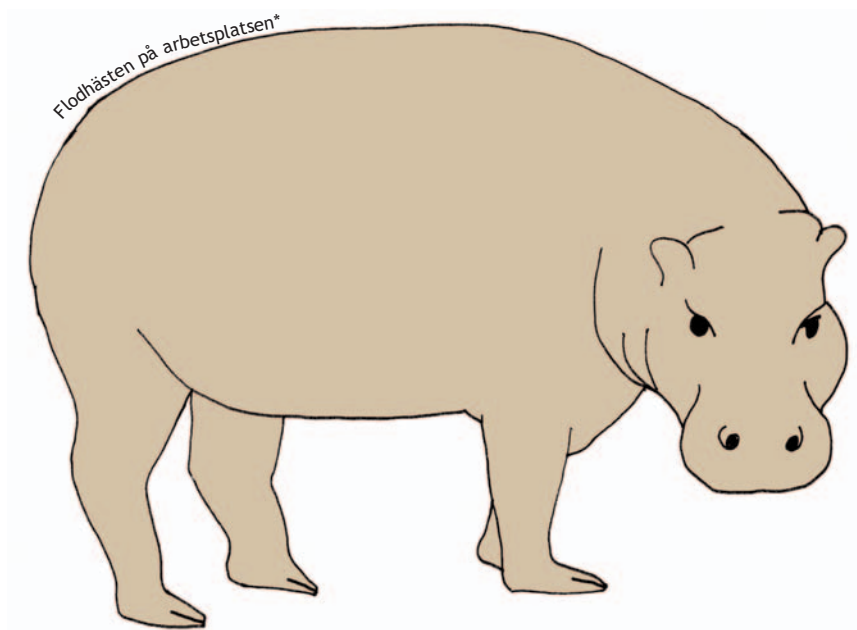


Vad gör jag?

- om alkohol- och drogproblem

För anställda



*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 en kollega har problem med alkohol eller droger

Det starkaste symptomet vid missbruk är förnekelse, vilket försvårar för omgivningen att gripa in. Här följer rekommendationer för vad du ska och kan göra.

Ditt ansvar som arbetskamrat

- Visa att du inte accepterar missbruk på arbetsplatsen, inklusive dageneffertus.
- Håll dig informerad om aktuell alkohol- och drogpolicy på arbetsplatsen.
- Bidra inte till ryktesspridning om du ser tecken på missbruksproblem. Vänd dig istället till din chef med dina misstankar och kom ihåg att det är en omständlig handling.
- Lita på din intuition! Tro på vad du ser, hör och känner.
- Om problemet inte upphör eller tas omhand, vänd dig till skyddsombudet eller stiftets personalkonsulent. Personalkonsulenten arbetar under sekretess och kan ge dig ytterligare vägledning och information.

Som arbetskamrat kan du hjälpa

- Säg till din kollega att du känner dig orolig. Det är aldrig fel. Ett bra sätt att förmedla sin oro är att uttrycka sig i jagform, berätta vad du ser och känner.
- Var rak och tydlig i din kommunikation, men ställ aldrig diagnos genom att säga att kollegan är alkoholist.
- Skaffa dig mera kunskap om missbruksproblematik.
- Försök få din arbetskamrat att själv ta kontakt med sin arbetsledare. Om det inte går, föreslå att du kan följa med till arbetsledaren.

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

Arbetsgivarens ansvar

I de fall problematiken berör en kyrkoherde, chef eller annan anställd direkt underställd kyrkorådet ligger ansvaret på kyrkorådets ordförande att axla arbetsgivaransvaret. En särskild folder är framtagen för arbetsgivare, chefer och förtroendevalda. De ska:

- Identifiera risksituationer i arbetet med fokus på arbetsmiljön och agera utifrån det.
- Skaffa sig 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.
- Kontakta företagshälsovården eller stiftets personalkonsulent för ytterligare vägledning och information.
- Klargöra för arbetstagarna vilka interna regler och rutiner som gäller om en arbetstagare uppträder påverkad.
- Se till att arbetsplatsens alkohol- och drogpolicy är känd och efterlevs.
- Konfrontera berörd anställd med problemet och dokumentera samtalet.
- Säkerställa att en påverkad anställd avvisas från arbetsplatsen och kommer hem på ett säkert sätt.
- Därefter snarast följa upp med samtal och i samråd med den anställda träffa en överenskommelse och upprätta en rehabiliteringsplan.
- Kontakta försäkringskassan vid frånvaro längre än fyra veckor eller upprepad korttidsfrånvaro för att påbörja en rehabiliteringsutredning.
- Svara för att uppföljning sker.

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 läkemedel* 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 arbetskamrat 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 symtom 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 komledigheter
- Är frånvarande utan förklaring och utan rimliga ursäkter
- Tar extra långa raster
- Går ofta på toaletten
- Går undan, slutar delta i gemenskapen

**Bensodiazipiner 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, chef eller stiftets personalkonsulent så hjälper de dig.

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 att arbeta 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.
- 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.
- Ansvaret 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.

Riskfaktorer 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

Mer hjälp

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

- Stöd och fördjupad kunskap om hur man hanterar drogfrågor (inkl arbetsrättsligt förfarande)
- Förberedelse inför och – vid behov – närvaro vid genomförande av samtal mellan personalansvarig chef 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: _____

Ytterligare 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 Wählin, avtalssekreterare, Församlingsförbundet

www.svenskakyrkan.se/stockholmsstift

Svenska kyrkan 
STOCKHOLMS STIFT