Mycket skam-lite verkstad?

En osynlig alkoholsensor – ett osynligt problem

Emotionella osynliga barriärer kring alkoholproblem på arbetsplatsen? Vi möter den nyktra alkoholisten, HR chefen och rehabexperten. Exempel på alkoholpolicy ingår.

Senseair
AsahiKASEI

Vem är du, vem är jag att döma?
Vi intervjuar en nykter alkoholist sid 4

Rehabiltering
en lyckad eller misslyckad affär? sid 12

HR chefen hos bussoperatören sid 16

Exempel på drogpolicy från en
bussoperatör sid 19

FOTO&TEXT Staffan Ehde Senseair AB Elefanterna i bilderna från Shutterstock

Geofensing betyder att man kan sätta upp osynliga barriärer med hjälp av GPS signaler och automatiska funktioner i en styrdator. Alkoholberoende verkar skapa motsvarande emotionella osynliga barriärer (Emotional Geofencing?). Likt elefanten i rummet ser alla problemet men det är svårt att ta tag i den. Mognaden hos olika verksamheter är högst varierande. Det kan vara alltifrån ingen policy till att 100% av personalen skall kollas dagligen. Vår erfarenhet visar att när kravet kommer från kunden eller uppdragsgivaren som tester genomförs. Först då försvinner elefanterna, man har gått från en dammig policy i en pärm till ett aktivt förhållningssätt. Det är lätt att fastna i synsättet som handlar om kontroll av de anställda, vi vill påstå att säkerhet och trygghet är det som händer med en tydlig gräns. Men lita inte på vad vi skriver, läs gärna hur tre individer ger sin insikt i frågan. Vi bifogar också en policy som ett företag har tagit fram och som vi tycker kan vara en bra grund.

Vem är du, vem är jag att döma? Vi intervjuar en nykter alkoholist

Stigmatisering innebär att medlemmar av sociala kategorier - om vilka andra har negativa uppfattningar eller stereotyper - diskrimineras för sin egenskap av andra i samhället.

Från droppe till monster

När du sitter framför honom och lyssnar på hans livs historia vaknar medkänslan. Du inser att alkoholisten har en kravställare som vuxit från en droppe vin till ett monster som tagit över hans liv. Allteftersom vågskålen vägt över på beroendesidan har den andra vågskålen tömts på värdighet, familj, ärlighet, jobb och verklighet. I hans fall ligger milstenarna med 8 års mellanrum. Varje gång har han räddad sig genom att byta sammanhang, genom att göra ett ruskigt bra jobb tills sprickorna började läcka igen. Visst är det tjatigt med att de som ramlar igenom kan peka på sin barndom, men nu var det jag som fiskade och fick napp. Sprickorna handlar om dålig självkänsla, en uppväxt som såg hyfsad ut men som var känslokall. Han skämdes dessutom för var han kom ifrån. Liksom många andra kompenserade han det genom att visa att han kunde bli bättre än vad föräldrarna trodde. Han simmade sig till elitnivå, den lilla stadens tidning skrev om honom som en blivande olympisk talang och revanschen fick fart.

Från Juniorsäljare till VD

Men de olympiska drömmarna byttes mot en karriär som gick från juniorsäljare till VD på ett av företagets dotterbolag i USA. Han bildade familj och allt såg mycket bra ut, men det fanns alltid en liten tomhet, en liten saknad som kunde förlamas lite med ett gott glas vin. Så långt tror jag att en del av oss kan känna igen känslan, annars kunde vi väl lika gärna ta ett glas lättöl på fredag kvällen. Gränsen mellan att dricka ett par glas som gör livet lent på fredag kvällen och att gömma flaskor under reservdäcket är inte drastiskt för en del. Efter några år i USA var det dags för ett scenbyte och de flyttade hem igen. Väl hemma fick han ett nytt jobb men tomheten och vilsenheten växte och han började dricka lite mer.

Han berättar för oss att alkoholism kan bero på en, två eller tre faktorer: fysiskt beroende, mental ohälsa och andlig saknad. I hans fall var den mentala delen övervägande, han kände sig bortkommen efter 16 års kometkarriär. Fick några olika jobb men gick ibland till en pub för dricka sig lagom ”lullig”. Hemma drack både han och hans fru för mycket på kvällarna, han kallar henne meddrickare. Skillnaden mellan alkoholisten och de andra som dricker alkohol är enligt honom att alkoholisten känner saknar spärren ”att nu får det vara nog”, ”nu får vi ta en paus”.

När autopiloten slår på

Det föll honom in ibland att han måste skärpa sig men kunde ändå hitta sig själv på systemet, kroppen gick dit på autopilot… Visst är det lätt att döma honom här? Men skärp dig! Ingen gör väl något mot sin vilja? Efter tre tråkiga år får han erbjudande om ett jobb i Malmö, det är en hög chefsnivå och ett år senare följer familjen med. De förverkligar hans frus dröm om en hästgård och

ekonomin tillåter utsvävningarna. Allt rullar på och han är en mycket uppskattad medarbetare och chef. Han flyttar upp i organisationen samtidigt som den inre tomheten kvarstår. Efter en cancerbehandling och flytt till en ny hästgård är livet på insidan mörkt och jobbigt. Han dricker och tycker att han håller ett beroende på avstånd. Men en dag ringer en kollega till hans fru och frågar hur han egentligen mår. Det var givetvis oerhört modigt gjort och det satte igång en bra händelsekedja där VD och HR chefen ställde krav på rehabilitering och urinprov varje vecka ett år framåt. Misslyckas han måste han lämna företaget. Under det året mådde han otroligt bra, livet hemma och på jobbet fick en skön sving. Men en månad efter att han avslutat urinproven faller han igenom med besked. Men här vet han att det gäller att dölja det till varje pris. Han har aldrig haft så mycket ärenden och blivit så mycket försenad som då. Punkteringar, påkörda vildsvin (han bucklade till och med bilen för att skapa trovärdighet), borttappade väskor, allt som kunde köpa honom tid att dricka i smyg. Men på en chefskonferens i Spanien föll han av stolen, i dubbel bemärkelse.

De flesta kan köra på fyllan utan att åka dit

När du tittar på honom så ser du att han är sympatisk, han känns äkta och trovärdig, han verkar vara en fin människa. Det som kommer ur hans mun känns overkligt. Bilden av alkoholisten är kanske en annan, eller så vet vi båda att röda ögon ser snyggare ut i en Mercedes än i rännstenen. Men ingen av oss vill att han kör bilen när det har gått så här långt. Den dåliga nyheten är att polisens kontroller är så sällsynta att han aldrig åkt dit. Han körde ut i skogen tog fram flaskan under reservdäcket och bälgade i sig och körde hem. Det är klart att hans fru reagerade och hon blev också medberoende. Ett ord vi ofta hör men som i alla fall jag inte riktigt förstår. Men han säger att det är när allt kretsar kring den som missbrukar, jag slår upp det och läser att man anpassar sitt liv till den drabbade. Företaget erbjuder honom ett års vederlag, att han behåller bilen och tjänstepensionen, ingenstans står att läsa varför de sparkade honom. Nu följer ett liv där inkomsten inte är problemet men meningslösheten är desto större. Han ljuger hemma att hans skall köpa snus, sätter sig på en Pizzeria och dricker, eller så hittar han på andra ursäkter, kreativiteten är stor. Att han är duktig på att nätverka landar honom ett nytt jobb i Göteborg, men det är miserabelt och plötsligt dyker det upp ett erbjudande som global marknadschef på ett modeföretag i Stockholm.

Ensam med mitt vin och mitt arbete

Ännu en gång landar han i en lägenhet, som han uttrycker det – ensam med mitt vin och med mitt arbete. Inga krav från familjen. Men lönen räcker inte till en hästgård och de måste sälja egendomen med förlust. Hela familjen hamnar i en andrahandslägenhet i Västberga och barnen vill inte veta av honom, de är fullt medvetna om hans problem. Modeföretaget går med stora

underskott, stämningen är usel och snart står han utan jobb igen, men ingen uttalar varför. Förmågan att dyka upp i nya sammanhang räddar honom men vågskålen väger tungt nu, alkoholen styr hans beteende och han kör bil utan dåligt samvete fast han är onykter. Som han uttrycker det själv så finns inga spärrar kvar. På en arbetsplats går det så långt att han dricker på jobbet, men de vill satsa på honom, rehabilitera. Han ber dem dra åt helvete. Snart skall det smälla på riktigt men innan dess arbetar han som säljare på ett friskvårdsföretag, ironin förkroppsligad. När provanställningen är över och ledningen möts för att prata framtid får han reda på att han inte kan vara kvar, igen är det ingen som säger det högt, men han har problem! Han sätter sig på en brygga och dricker sig berusad. Där och då inser han att han inte orkar längre. Jag frågar honom om drivkraften sedan barndomen ”jag skall visa dem att jag kan bli bättre” till slut fick ge sig. Han tror det. Han berättar också att han inte kan be om hjälp så han iscensatte ett nödrop genom att kasta sig mot en spårvagn. Den 21a September 2014 var dagen han inte ville dö, trots att han var onykter lyckades han kasta sig på ett sätt att det skulle se ut som om han försökt ta livet av sig.

Hur mycket orkar en människa?

Sedan dess har han aldrig druckit. Han har fått hjälp, först på beroendeakuten, sedan på psykiatrin och slutligen på ett behandlingshem. Varken hans fru eller barn orkade med honom längre när han behandlades, men nu har han god kontakt med barnen och en ny relation. Han har ett eget företag och arbetar ständigt med sitt beroende. Han kallar sig Nykter Alkoholist. Det är en av tio som dricker alkohol som riskerar att falla igenom, men det är klart, det är inte du och det är inte jag, det är någon annan. Jag kämpar med vikten, du kanske kämpar med något annat, eller så är du perfekt. Nu undrar vi kanske varför den första rehabiliteringen misslyckades? Ett år där han lyckades leva ett bra liv! Men han tror att de flesta misslyckas därför att man måste fylla tomrummet med något nytt. Det måste ligga på ett själsligt plan. En del blir religiösa, andra blir fullt upptagna av ett nytt intresse eller en passion, någon mediterar men alla måste kämpa mot beroendehjärnan. Den kan dyka upp med nya anspråk.

Han vill inte att jag skriver det här, men de första 8-9 åren var alkoholen bra för honom och hans förmåga att leverera. Han är rädd att det finns de som tolkar det som en bra metod för prestationen men någonstans tippade det över. När han väl satt där på bryggan var beroendet lika högljutt som en flygplanspropeller som blåste orkan på hans hjärna, som en tinnitus som måste stängas av. När den väl stängdes av blev lättnaden enorm och som han själv uttrycker det, du kan fylla pappret med superlativer: han hörde fåglarna, han återfann barnen, hans hälsa blev mycket bättre osv men allt detta hamnar ändå på sidan om inte tomrummet fylls igen.

09:03

Men han tillhörde överklassen!

Han gjorde en klassresa, hans drivkraft var en revanschlusta, liksom många andra som gör karriär inom musiken, näringslivet eller där piedestalen blir rangligare ju högre du siktar.

Men beroendet känner inga klassgränser, den dyker upp överallt, när du minst anar det, när ditt liv inte blev som du tänkt. Så varför dömer vi? Vet vi alla att stupet till supen finns där och vi vågar inte tittar ner? Är föraktet ett säkerhetsstängsel som vi tror skall rädda oss? Han säger själv att stigmatiseringen gjorde det omöjligt för honom att uttala sitt beroende mer än en gång.

Historien handlar bara om honom

Visst skulle jag vilja intervjua hans före detta fru eller före detta kolleger, då skulle vi förmodligen få till en hel bok med olika vinklar på ett och samma problem. Vi kunde skildra många som tappat tron, många som blivit grymt besvikna men jag tror inte det hjälper oss nu. Vi är alla resultat av gener, kultur och relationer. Det som är mest spännande är att vetenskapligt genomförda sociala experiment visar att under vissa omständigheter kan vi alla ta usla beslut när det saknas system som skyddar oss.

Vi är ingen nykterhetsrörelse

Vi är ett teknikföretag som tagit fram en sensor som utan att synas kan ta peka på ett osynligt problem. Alkoholisten säger att vi har lyckats utveckla en diagnosapparat som kan avslöja en sjukdom, precis som blodsockermätaren kan avslöja diabetes. Skillnaden är att diabetes är en accepterad sjukdom. Våra tabun när det gäller t ex psykiska sjukdomar har skapat nya ord såsom deprimerad, utbränd mm. Kommer tabun kring beroende att skapa nya ord som gör det synligt på ett acceptabelt sätt? Vi får se. En sista fråga till honom är om han ser något positivt med att bli avslöjad av en sensor. Han svarar blixtsnabbt att det bästa med sensorn är att ingen kommer att vara onykter bakom ratten på en stor buss eller ett annat fordon. Tyvärr betyder inte avslöjandet att problemet är löst för alkoholisten, allt beror på var hen befinner sig på beroendeskalan. Men risken är stor att du ljuger och byter jobb till en arbetsgivare som inte har samma kontrollsystem.

Enligt WHO är alkoholism en sjukdom

Rehabiltering

en lyckad eller misslyckad affär?

Den största kostnaden är att inte göra något

När missbrukaren upptäcks på arbetsplatsen måste företaget erbjuda rehabilitering. Det är en kostsam affär och problemet är också att medarbetaren är borta i 12 veckor. Men den största utgiften är inte synlig, vi har en individ som inte mår bra, som försöker hålla sig flytande med vita knogar, vi har arbetskamrater som märker att allt inte står rätt till.

Det finns forskning som visar att effektiviteten i ett arbetsteam går ner med hela 40% när det finns en missbrukare i laget. Rehabiliteringen kan bli en språngbräda till ett nyktert och friskare liv, ett fungerande team och en arbetsplats där tolerans och mångfald skapar en innovativ och öppen atmosfär.

Nej man ligger inte i en soffa

Det sitter djupt, stigmatiseringen… Redan när jag möter någon i dörren undrar jag om han är där för rehabilitering. När någon i personalen hälsar vill jag säga att jag inte är här för det… ja ni vet… Jag ser terapeuten Peter ta farväl av en... jag förmodar klient? Han får en kram och ett lycka till. Så vänder han sig till mig, erbjuder kaffe och snart sitter jag där de brukar sitta. Jag tittar på bilderna på väggen och undrar hur många som tittat på dem samtidigt som de försökt hitta tillbaka till det som kallas ett normalt liv. Men idag är det min tur att ställa frågor och jag förstår att jag inte förstår hur det känns när livet har slagits i spillror. När du är här har du passerat en linje som inte är acceptabel, sedan passerade du en till som är direkt farlig och den som blev mest skadad är förmodligen du.

En nykter alkoholist

Alkoholism är klassat som en sjukdom, börjar Peter, men behandlingen börjar inte inom sjukvården, och det är underligt. Du skall till socialtjänsten och där bedöms ditt tillstånd och då kan du få hjälp för behandling. De som kommer från företagen kommer ofta direkt hit. Mottagningen har funnits i över 20 år och klienterna kommer antingen genom socialtjänsten, då har de själva sökt hjälp, eller så kommer de direkt för att familjen har fått nog, förmodligen finns det ett villkor. Den tredje vägen är som redan nämnts arbetsgivare som skickar dem till oss. Av 10 klienter lyckas 5–6 förbli nyktra alkoholister. Termen finns där för att påminna om att en alkoholist måste leva med en beroenderelation resten av sitt liv. Det enda valet som återstår om du vill slippa alkoholen som en domderande kravställare är att avstå helt. Peter berättar att den som brukar sitta på min stol har ett fysiskt begär, kroppen skriker efter alkohol, det finns också en känslomässig relation till spriten, på detta har du ett själsmässigt förfall. Du vet med dig att du har manipulerat, lurat, kört på fyllan mm.

Arg, kränkt och oskyldig

Behandlingen handlar om insikten att man är beroende, en svår process där en del kanske måste falla igenom en eller två gånger innan de inser att de faktiskt har ett bestående problem. Sedan måste man arbeta med kognitiv terapi för att hitta möjligheten att förändra livet. En misslyckad behandling är den som leder till vad Peter kallar vita knogar. Han visar mig hur ansträngt det måste vara att knyta händerna för att hålla sig borta från beroendet. Tar man bort ett beroende måste livet fyllas med annat. På den här kliniken erbjuds du meditation, mindfullness eller något annat andligt. Peter visar och berättar att hjärnan måste ”ramla ner” till själen eller magen om du vill. Du måste känslomässigt klara dig. Klienten måste ledas genom de olika stadier som är så typiska för oss alla när vi drabbas av en katastrof: förnekelse, ilska och känslan av att vara kränkt. För att behandlingen skall få effekt räcker inte 12 veckor, väl tillbaka på jobbet måste hen gå på eftervård en kväll i veckan. Det är viktigt att HR är med på noterna och fungerar som coach. Det är säkert lämpligt att avstå från julfesten första året…

Tekniken som avslöjar

Jag frågar Peter om vad vår teknik kan innebära för individen och arbetsplatsen. Han menar att det är en säkerhets och trygghetsfråga, du skulle inte tillåta en kulspruta på en bank. Man måste komma ihåg att VD är ansvarig för arbetsmiljöfrågan, en missbrukare på arbetsplatsen skapar medberoende som betyder att andra anpassar sina förehavanden och beteenden kring den drabbade. Självklart är det kränkande för någon att bli ”avslöjad”, tänk om någon kom fram till dig och påpekade att du är överviktig? Men problemet är att den som har problem med droger och/eller alkohol sitter fast i en fälla, deras utgångspunkt är att ducka och överleva. Måste de så försöker de förstöra eller fuska med testet, kanske till och med flytta till en arbetsgivare där kontrollen är svagare eller obefintlig. Därför måste rehabiliteringen vara ett krav, en räddningslina tillbaka till livet.

Elefanten i rummet måste göras synlig

Slutligen frågar jag Peter vad han tycker att HR eller ledningen skall tänka på som de inte gör idag? Han inleder så klart med att verksamheten skall ha en sund alkohol & drogpolicy. Att utbilda alla chefer i hur man hanterar ett misstänkt beteende, vad det innebär att vara beroende mm. Det är nog också det jag upplevt när vi intervjuat arbetsgivare, detta ingenmansland där vi tassar omkring som i sin tur skapar elefanten i rummet. Alla ser den men ingen låtsas om att den finns. Avslutningsvis tycker Peter att man bör bjuda in någon som gjort resan för att avdramatisera frågan och inse att det finns en lösning.

HR chefen hos bussoperatören

Det får aldrig hända

Det är en imponerande maskin, 200 bussar och över 400 anställda. Dagligen levererar de destinationer till 100 000 resenärer. Allt skall ske på exakt tid i alla väder. Oberoende av hur man mår, när uniformen är på förväntas ett korrekt beteende och en lugn attityd. Trots alla stressfaktorer som dyker upp, passagerare som inte hittar sitt busskort, cyklar och fordon som tränger sig emellan. På natten står bussarna på kö för att städas ur, tankas och kontrolleras. Varje natt åker någon buss ut ur evighetsmaskinen för att få en större reparation åtgärdad. Varje timme på dygnet övervakas hela verksamheten av en trafikkontroll där radion ständigt maler med olika trafikhändelser, resenärer som sätter sig på tvären och chaufförer som försöker ta sig fram i rusningstrafiken.

Grus i maskineriet

Lite grus i maskineriet kan bli stora problem och en chaufför som kommer till jobbet utan att vara helt vaken är det sista som behövs. När du anställs får du skriva på en alkohol och drogpolicy som är på hela 8 sidor (den finns på sidan 19). Det skall inte finnas någon som helst tvekan om vad som förväntas av dig och vad som händer om du ”faller igenom”. Lena, en luttrad HR chef som varit med sedan 1900-talet som hon själv uttrycker det, har sett det hända. Hon berättar utan att tveka att det handlar om ca 2 fall om året, varje år. Utmaningen med förarna är att man inte ser dem lika frekvent som t ex en kollega som sitter vid sitt skrivbord omgiven av kolleger. Det finns tecken som Lena känner igen, korttidssjukskrivningar som ökar i frekvens men föraren passerar kontrollen då hen kan hålla sig tillräckligt nykter under arbetspassen. Men tyvärr faller de igenom till slut.

Tekniken tar bort tveksamheter

Numera hjälper tekniken till att ta bort alla tveksamheter. Då får företagshälsovården ta vid, man testar med PEth då det indikerar en längre tids förhöjd alkoholkonsumtion. Detta är en bra markör då de flesta hävdar att det är en engångsföreteelse. Är det positivt erbjuds hen rehabilitering och testtagning varje vecka. Många stannar kvar och tar utmaningen, en del lämnar företaget. ”Egentligen skulle jag vilja ha 0 promille i våra mätare” berättar hon, då är noll, noll. Så var det förr med slumpmässig kontroll.

Många vill inte se problemet

Stigmatiseringen kring alkohol hjälper inte företagen. De flesta vi pratar med hävdar att de inte har något problem, kanske de haft något enstaka, men deras chefer hittar det snabbt. Forskningen hävdar motsatsen, en alkoholist kan dölja sitt beroende mellan 6-8 år på arbetsplatsen. Låt oss titta på 200 personer, de bär alla samma uniform, men bakom uniformen finns en människa som kanske är nyförälskad, en annan ligger i skilsmässa. Någon har just fått reda på att deras barn har cancer, en annan att de väntar barn. Vi befinner oss alla i livets olika skeden. Livets milstenar är under utveckling eller avveckling, det finns egentligen inget status quo. Väldigt många bland dessa 200 personer dricker regelbundet alkohol, det är en lagmässigt accepterad drog. Varför vill många verksamheter inte erkänna att några kan falla igenom varje år? Vetenskapliga sociala experiment visar att det system vi befinner oss i utformar våra beteenden. Om vi skall säkra dåliga eller farliga situationer måste vi skapa skyddsnät, men för detta krävs insikt eller krav.

Exempel på drogpolicy från en bussoperatör

1 Alkohol- och drogpolicy

Syftet med vår drogpolicy är att framställa enhetliga regler som gäller samtliga anställda på XXX AB. Vår inställning är att allt missbruk av såväl alkohol som narkotikaklassade preparat ej får förekomma hos anställda på företaget.
Vi hoppas också att drogpolicyn skall bidra till en öppnare diskussion om drogproblem.
Vår hållning är ”Bry dig om” och ”Lägg dig i”. Vi ska tala med den som har problem, inte om honom eller henne samt hjälpa missbrukaren att komma till insikt och att själv vilja göra något åt sin situation. Varje anställd skall ges kännedom om denna policy och får därmed ett ansvar att vara vaksam på varje form av droganvändning som kan påverka arbetsmiljön och arbetskamrater.
Drogtest vid nyanställning samt möjlighet att slumpvis drogtesta anställd personal skall användas i syfte att förebygga drogmissbruk inom företaget.

Det är av yttersta vikt att varje händelse som rör alkohol-, och drogpolicyn dokumenteras.

1.1 En arbetsmiljö fri från alkohol och andra droger

Den som kommer till arbetet påverkad eller under arbetets gång dricker alkohol eller intar andra droger skall omhändertas och utredning påbörjas.
Alkoholbruk på fritiden får inte försämra säkerheten, trivseln och effektiviteten i arbetet. Det är inte heller tillåter att bruka alkohol eller att vara påverkad i uniform eller arbetskläder som visar företagstillhörighet.
Missbruk av droger accepteras aldrig. Om någon är så ”bakfull” att han inte kan sköta sitt arbete, jämställs det med berusning och personen omhändertas och utredning påbörjas.

1.2 Huvudområden

Vår policy för hur alkohol- och drogproblem skall behandlas bygger på lagar och avtal samt på företagets anställningsvillkor. Den kan delas upp i sex huvudområden:

- Tecken på missbruk
- Vem har ansvaret?
- Det viktiga samtalet
- Handlingssätt
- Konsekvenser vid missbruk
- Drogtestprogram

1.2.1 Tecken på missbruk Alkoholmissbruk:

Försämrad arbetsprestation
Spritlukt
Ojämn effektivitet
Svårt att passa tider
Oaktsam och fumlig i arbetet
Upprepad korttidsfrånvaro, särskilt i anslutning till helger och semestrar.
Semesterdagar och tjänstledighet som tas ut utan förvarning.

Läkemedel och narkotikamissbruk:

Utvecklas vanligtvis fortare och har ofta även andra tecken som är kopplade till vilket preparat som används. Blandmissbruk är vanligt. Varningstecken kan vara samma som för alkoholmissbruk, dessutom:

- Rödögdhet
- Hyperaktivitet
- Pupillförändringar

Man bör alltid vara uppmärksam på förändringar i den anställdes arbetsmönster.

1.2.2 Vem har ansvaret?

Alla anställda har samma skyldighet att medverka till en trivsam arbetsmiljö, vilket även innefattar en alkohol och narkotikafri arbetsplats. Därmed är det naturligt att arbetskamrater aktivt hjälper den som har någon form av missbruksproblem.
På XXX AB finns följande funktioner med särskilt ansvar för att få bort alkoholen eller drogen och dess skadeverkningar från arbetsplatsen:

- Arbetsledningen
- Företagshälsovården
- Personalfunktionen
- Fackliga organisationer
- Skyddsombud

Arbetsgivarens rehabiliteringsansvar vid alkoholproblem

Om en arbetstagare inte klarar av sitt arbete på grund av sjukdom, har arbetsgivaren ett rehabiliteringsansvar (AFL 22 kap.) Är missbruket så allvarligt att den anställde lider av alkoholism, är utgångspunkten att denna skall betraktas som andra sjuka. Det är ett medicinskt avgörande ifall en person bedöms som alkoholist och frågan avgörs av en läkare.
Klarar man inte av sitt arbete på grund av sjukdom, är arbetsgivaren skyldig att försöka omplacera den som inte klarar av sitt arbete på grund av sin sjukdom. (LAS § 7: 2 st.) Detta förutsätter att det finns något ledigt arbete och att den som ska omplaceras är kompetent för det lediga arbetet.

AD har dock uttalat att den som missköter sitt arbete på grund av sjukdom har förstärkt anställningsskydd, så länge som personen utför *arbete av någon betydelse*. Detta betyder att man bör göra en avvägning mellan den skada som den sjuke orsakar genom sin misskötsel och vad personen producerar. Det förstärkta anställningsskyddet innebär att en anställd inte i princip kan sägas upp med motiveringen att personen misskött sitt arbete. Misskötsel som beror på sjukdom är inte en medveten misskötsel. Detta gäller dock endast om det finns ett orsakssamband mellan sjuk-

domen och misskötseln.
Om arbetsgivaren har fullgjort sitt rehabiliteringsansvar och arbetstagaren trots detta missköter sitt arbete eller inte klarar av sina arbetsuppgifter, föreligger i princip saklig grund för uppsägning.
(LAS § 7). Det är emellertid viktigt att framhålla att en uppsägning i allmänhet måste betraktas som det yttersta medlet när alla andra möjligheter att lösa problemen är uttömda.
Vilka åtgärder som kan krävas av arbetsgivaren blir i hög grad beroende av vilka resurser denna har till förfogande. Det är även av stor betydelse vilken inställning arbetstagaren har till sin sjukdom. Varje enskilt fall måste bedömas efter de omständigheter som föreligger.

1.2.3 Det viktiga samtalet: Om misstanke om alkohol- eller drogmissbruk föreligger

Erfarenheten visar att om man börjar misstänka att någon på arbetsplatsen har problem med alkohol eller andra droger, så har man ganska ofta rätt i sina farhågor. Den personen behöver i så fall hjälp och det kan bli aktuellt med en rehabutredning. Man skall dock inte förbise möjligheten att det finns andra förklaringar än alkohol- eller drogmissbruk till en försämrad arbetsprestation. Det är viktigt att man gör något med det samma. Ju tidigare man ingriper, desto större är chansen att åstadkomma bestående förbättringar. Genom att omplacera personen löser man inga problem, man flyttar dem bara. Det är i första hand arbetsledarens/chefens uppgift och ansvar att aktualisera frågan vid ett samtal, men även andra kan tala med personen, t.ex. i egenskap av arbetsledare, HR, fackrepresentant eller ”vanlig” arbetskamrat. Det första samtalet bör ha formen av en arbetsutvärdering där arbetsledaren pekar ut inom vilka områden som den anställde brister och erbjuda konkreta lösningar till en förbättring.

Samtalet skall hållas på en saklig och objektiv nivå och vara fri från moraliska och ursäktande övertoner. Vid det första samtalet skall arbetsledaren understryka företagets alkohol- och drog-policy men även framhålla den anställdes sekretesskydd. Om misstanke om alkoholproblem kvarstår efter det första samtalet och den anställde förnekar problem är arbetsledaren ansvarig för att nya samtal kommer till stånd. Här kan finnas behov av att informera om de arbetsrättsliga konsekvenser som följer vid miss-skötsamhet av arbetet.

1.2.4 Handlingssätt när en person är påverkad av alkohol eller droger på arbetsplatsen:

Vid misstanke om att personal har kört alkohol/drogpåverkad (gäller även resa till och från arbetet) anmäls händelsen alltid av XXX till polisen.

- Om någon påträffas berusad/påverkad på arbets-platsen, är det viktigt att hans eller hennes närmaste chef underrättas.
- Det är alltid ansvarig avdelningschef eller utsedd person som avgör om en anställd inte är arbetsför.
- Personer som sänds hem ska komma till bostaden på ett betryggande sätt, med taxi på företagets be-kostnad om så behövs. Det måste genomföras även om det betyder driftstopp eller förseningar.
- Om någon måste sändas hem p.g.a. alkohol eller drogpåverkan, utgår ingen lön för frånvarodagen.
- Arbetsgivaren sjukanmäler inte den alkohol- eller drogpåverkade.

- Varje hemsändning p.g.a. alkohol- eller drogpåverkan skall dokumenteras.
- Förnekar personen att han/hon är påverkad avgör ändå ansvarig avdelningschef eller utsedd person om han eller hon skall skickas hem efter obligatorisk testning.
- Om inget annat hjälper, tillkalla polis för hem transport.
- Om han eller hon inte kommer nästa dag och inte hör av sig per telefon, är ansvarig avdelningschef eller utsedd person ansvarig för att kontakt upptas.
- När personen kommer tillbaka är det ansvarig avdelningschef eller utsedd person som har ansvaret för samtal med individen.

Se vidare under rubrik 1.3.2 Rutin vid för högt utandningsprov.

1.2.5 Konsekvens vid ett missbruk: Handlingsplan

Vid efterföljande samtal skall ansvarig avdelningschef eller utsedd person tillsammans med personen komma fram till en handlingsplan som skall innehålla åtgärder för att reda upp den berörda personens alkohol- eller drogproblem (enligt nedan). Handlingsplanen befästs i ett skriftligt kontrakt Kontrakt Alkoholpolicy.

Handlingsplanen i kontraktet kan till exempel omfatta:

- Initialt alkohol/drogtest
- Initialt läkarbesök för samtal samt beslut om eventuell medicinskåtgärd/behandling
- Fortsatta läkarbesök 1 g/månad under viss tid
- Fortsatta alkoholtester inledningsvis innan varje arbetspass, därefter enligt uppgjord tidplan.

Koncernen XXX AB förutsätter att anställd med alkohol eller drogproblem aktivt medverkar till behandling/vård. I annat fall kan konsekvensen bli en diskussion om anställningen och eventuell uppsägning/avsked.

1.3 Drogtestprogram inklusive körkortskontroll

På XXX AB kan vi av naturliga skäl inte på några som helst villkor överse med någon form av drogmissbruk. I enlighet med denna policy och i samarbete med arbetstagarorganisationerna, har företaget beslutat införa drogtest för att främja en god och säker arbetsmiljö på XXX AB. Vid såväl tillsvidareanställning som tillfällig anställning skall den arbetssökande informeras om företagets alkohol- och drogpolicy, samt drogtestas genom företagshälsovårdens försorg. Ett negativt prov är en förutsättning för en eventuell anställning. Vägran att genomgå drogtest medför att anställningsprocessen avbryts. Drogtest kan alltid utföras vid misstanke om drogproblem.

1.3.1 Alkolås i fordon

Alkolås finns monterade i samtliga bussar, specialbussar som trafikerar färdtjänst, särskola och omsorgstrafiken. Alkolås finns även installerade i rastlokaler för att kunna blåsa innan och under tjänst.

1.3.2 Slumpmässiga tester

Alla förare ska innan och under tjänst blåsa i installerade alkomätare för att kunna starta bussar för körning. Utöver detta genomförs stickprov vid ankomstbevakningen och i personalutrymmen. Testerna kan även ske ute i trafik. Alkoholtest görs dessutom alltid vid trafikolycka samt vid övrig misstanke. Även övrig personal som verkstadspersonal, administration samt servicehall måste vid slumpmässiga kontroller

blåsa i alkomätare. Alla anställda hos XXX ska vara inregistrerade mot alkomätare via sin personalbricka. Vid vissa tillfällen genomförs även alkoholtest där hela grupper av personal får genomgå test samtidigt. Gräns för provet är 0 promille. Övriga kompletterande provtagningar, inklusive drogtester, görs i samarbete med företagshälsovården. Riktvärden för antal tester är minst 40 slumpmässiga drogtester per år. Antal tester dokumenteras. Vid positivt prov följs rutin enligt nedan (1.3.2 Rutin vid för högt utandningsprov) samt för Larmlista trafikavdelningen. Om så krävs vidtas åtgärd för att styrka/kontrollera provresultatet. Kontakt tas sedan med personalfunktionen som i sin tur kontaktar företagshälsovård och eventuella myndigheter. Ansvarig avdelningschef tar ansvaret för aktuell person och för uppföljning av händelsen enligt ”Konsekvens vid ett missbruk”.

1.3.3 Rutin vid för högt utandningsprov/positivt drogtest

Aktuell dag tas berörd ur tjänst och ett första provtillfälle genomförs på närmast möjliga tid hos företagshälsovården. Närmaste chef eller HR ombesörjer kontakten med företagshälsovården för provtagning samt hemtransport. Uppföljningsperioden innehåller förutom det dagliga utandningsprovet även provtagning, samtal hos beteendevetare, läkarkontakt samt avstämningsmöte enligt nedan:

Uppföljningsperiod: 6 månader fr.o.m. ”ertappningstillfället”.
Antal provtagningar: 3 prov enligt rekommendation från företagshälsovård, för att kunna ”ringa in” konsumtionen.
Kontroller under uppföljningsperioden: 3 slumpmässiga kontroller, prov enligt rekommendation från företagshälsovård. (Samordnare vid XXX väljer tillfällen med

hänsyn tagen till berörds aktuella schema – bokning med sjuksköterska på företagshälsovården).
Läkarkontakt: Efter första provtillfället ingår läkarkontakt, samt även vid eventuella avvikelser.

Samtal: 3 samtal/kontakter under perioden med beteendevetare.

Utandningsprov: Genomförs varje tjänstgöringsdag under uppföljningsperioden.
Avstämningsmöte: Möte inför sista provtillfället med deltagande av: Avdelningschef eller HR från XXX, beteendevetare från företagshälsovården samt berörd.
Kontrakt: Kontrakt upprättas mellan XXX och berörd, vilket även inkluderar medgivande från berörd till företagshälsovården att delge XXX hälsotillstånd/status/provresultat.

2 Rökfri miljö

Den 1 juli 1993 trädde tobakslagen i kraft. Lagen innehåller (fr o m 1 juli 1994) bl a bestämmelser om rökfri arbetsmiljö. Arbetsgivaren skall svara för att en arbetstagare inte mot sin vilja utsätts för tobaksrök på sin arbetsplats. Bakgrunden är de ökade kunskaperna om allvarliga hälsorisker av tobaksrök i miljön, s.k. passiv rökning. Lagen innebär inget totalförbud mot rökning på arbetsplatser. Rökning är förbjuden i alla XXX:s lokaler och fordon. Några rökrum finns inte.
För bussförarpersonalen finns regler om rökning i Gröna boken, stående trafikorder nr 20.
Fr.o.m. 1 september 2010 råder rökfritt område på XXX:s anläggning med undantag av en ”rökruta” vid B-hallens södra gavel intill servicehallens port. Reglerna för rökning gäller alla som vistas inom XXX:s anläggning.
Möjlighet till hjälp med rökavvänjning finns i samarbete med företagshälsovården, men bygger på egen

insats; eventuellt kan friskvårdsbidrag utgå.

2.1 Påföljd

Den arbetstagare som påträffas med att röka i Koncernen XXX AB lokaler eller fordon, kommer att få en disciplinär påföljd, som vid upprepning slutligen leder till avsked.

Först och främst vill vi tacka alla medverkande till innehållet. Om du av någon anledning undrar om alkohol verkligen är ett stort problem som vi vill påskina så kan du ta en titt på WHO:s siffror. Alkohol är ett enormt osynligt problem i trafiken och vi vill lösa det med en osynlig teknik. Men ibland måste vi synliggöra båda.

Senseair
AsahiKASEI