



# Alkohol & Drogpolicy

för anställda i Orust kommun

Dokumenttyp <b>Riktlinjer</b>	Förvaltning KSF, stab
Ämnesområde Personalpolitik	
Ägare/ansvarig Personalchef	
Antagen av KS 2005-01-11 § 8	Dnr KS/2005:248
Revisions datum	Giltig fr.o.m.
	Giltig t.o.m.

## **Inledning**

Anställda som brukar och är påverkade av droger på arbetstid försämrar både den fysiska och den psykosociala arbetsmiljön. Detta medför risker i arbetet både för den påverkade själv, arbetskamraterna och för de som utnyttjar kommunens service. En drogpolicy har därför tagits fram som uttrycker den syn som Orust Kommun har i frågan. I handlingsplanen som finns i drogpolicyn framgår det vad chefen och den enskilde skall göra.

## **Alkohol och representation**

Alkoholförtäring får som huvudregel inte förekomma inom kommunens verksamheter och dess lokaler. Ett undantag är när kommunen representerar vid mycket speciella tillfällen (vänortsbesök odyl.) och där det är kutym att erbjuda ett glas vin till måltid – restriktiviteten gäller och bedömning görs vid varje tillfälle.

## **Den drogfria arbetsplatsen**

Det är missbruket som ska bort och inte missbrukaren! Vill den missbrukande stanna på sitt arbete är det viktigt att arbetsplatsen kan erbjuda stöd och hjälp på olika sätt. Om den enskilde missbrukaren väljer att inte sluta med missbruket innebär "den drogfria arbetsplatsen" att han eller hon inte kan fortsätta arbeta just där, utan omplacering skall prövas. I sista hand kan anställningen komma att avslutas.

## **Mål**

- Att öka kunskapen om problemet och därmed påverka attityden till droger
- Att arbetsmiljön skall vara drogfri
- Att säkerhet och trivsel på arbetsplatsen aldrig får äventyras av alkohol och droger
- Att vid misstanke om missbruksproblem är det alltid rätt att handla och fel att låta det bero
- Att anställda med missbruksproblem vågar söka hjälp
- Att man ska prata öppet om missbruksproblem MED människor, inte OM människor
- Att var och en som observerar eller misstänker att en arbetskamrat har missbruksproblem skall känna sitt ansvar att underrätta arbetsledare/chef
- När någon uppträder drogpåverkad på arbetsplatsen på arbetsplatsen har chefen/arbetsledaren ett formellt ansvar för att åtgärder vidtas
- Att den anställda efter vård och/eller behandling skall återgå i arbetet

## **Var uppmärksam**

Tidiga tecken på missbruk kan vara:

Nedgång i prestation

Ojämn effektivitet

Svårigheter att passa arbetstider

Upprepad korttidsfrånvaro, särskilt i anslutning till helger och semestrar

Semesterdagar och tjänstledighet som tas ut utan förvarning

## **Definition**

Droger är alkohol, narkotika och läkemedel.

**Arbetskamratens roll**

I det dagliga arbetet har du som arbetskamrat störst möjlighet att tidigt uppmärksamma tecken på missbruk. Om du märker att en arbetskamrat är drogpåverkad i arbetet bör du i första hand prata med arbetskamraten om att du observerat situationen. OBS!!! Meddela arbetsledaren omgående. Att tåga av lojalitet hjälper inte missbrukaren.

Det är lättare att erbjuda kamratstöd och lyckas med rehabiliteringen om omgivningen ställer krav och erbjuder stöd. Alla som medverkar i ett missbruksärende har tystnadsplikt angående den enskildes personliga förhållande men ju mer arbetskamraterna vet, desto större förståelse har de, som kan få till följd att skvaller och förtal minimeras. Det är lättare att stödja en arbetskamrat om man vet hur det ligger till.

**Arbetsledaren/chefens roll**

Enligt arbetsmiljölagen AML, har arbetsgivaren ansvaret för anställda inte utsätter sig för ohälsa eller olyckfall i arbetet och att arbetsgivaren och arbetstagaren skall samverka för att åstadkomma en god arbetsmiljö. Detta regleras i LAS, AFS och av internkontroll i AML.

Chefen/arbetsledare är också en viktig person och resurs som skall fungera som ett moraliskt stöd.

Arbetsledaren skall vid behov och tillsammans med företagshälsovården upprätthålla en handlingsplan.

Den som har rehabiliteringsansvaret får givetvis inte berätta "allt" utan bara det som den som ska tillbaka till arbetsplatsen har godkänt att andra får veta. Rehabiliteringen syftar ju till att den med missbruksproblem ska klara av att komma tillbaka till arbetsplatsen.

### **Handlingsplan**

Anställda som uppträder drogpåverkade på arbetsplatsen skall omedelbart avvisas från arbetsplatsen. Detta är chefen/arbetsledarens ansvar. Desamma gäller även när någon är ”bakfull” att hon/han inte kan sköta sitt arbete. Ordna så att den anställde kommer hem på ett lugnt och betryggande sätt. Om möjligt ska kontakt tas med anhörig, bl a med tanke på eventuell risk för olyckor och skador. Påföljande arbetsdag skall en kontakt tas, där man avtalar tid för personligt samtal om förseelsen. Syftet är att, förutom initiera tidiga åtgärder, informera om de regler som gäller och vad som händer vid fortsatt missbruk.

*Var beredd på undanflykter, ilska och förnekande! Ge inte upp!*

1. Efter en drogförseelse eller vid misstanke om missbruk skall chefen/arbetsledaren agera så snabbt som möjligt för att få tillstånd rehabiliteringsåtgärder. Första steget är att få tillstånd ett samtal med den anställde. Ett objektiva sätt att konstatera missbruk är att låta den anställde via företagshälsovården lämna blod- och/eller urinprov. Provsvarerna kan också ses som ett stöd vid rehabiliteringen.
2. Chef/arbetsledaren skall, om den enskilde samtycker, hålla berörd facklig organisation informerad om de åtgärder som vidtas för en anställd med missbruksproblem. Glöm inte att facket har en kamratstödande verksamhet som kan vara mycket viktig för den anställde.
3. Vid kontakt med företagshälsovården skall en första träff inledas tillsammans med arbetsledare och den anställde, ev även facket. Arbetsgivaren skall ha en inblick i den handlingsplan som upprättas, för att kunna erbjuda den anställde bästa möjliga hjälp och stöd.
4. Drogförseelser skall dokumenteras på samma sätt som andra tjänsteförseelser. Dokumentation av händelseförloppet och vidtagna åtgärder kan ha stor betydelse för den fortsatta rehabiliteringsprocessen.

### **Formella regler**

För den som måste sändas hem på grund av drogpåverkan utgår ingen lön eller sjuklön. Arbetsgivaren är inte skyldig att bevilja semester eller kompensationsledighet i efterhand eller om någon ringer till arbetsplatsen samma dag han/hon vill vara ledig. Vid frånvaro trots ett nej från arbetsgivaren blir det olovlig frånvaro.

Arbetsgivaren har möjlighet att begära sjukintyg från första sjukskrivningsdagen. En anställd som missbrukar och som inte ställer upp på rehabilitering, eller som trots rehabiliteringsåtgärder fortsätter sitt missbruk kan komma att skiljas från sin anställning.

**Hit kan du vända dig**

När du behöver stöd, råd eller hjälp för egen del, någon anställd eller när det gäller någon arbetskamrats/chefs drogproblem, vänder du dig till din chef, eller till en arbetskamrat eller en facklig företrädare

AA- Anonyma alkoholister	031-136666
NA- Anonyma narkomaner	0771-138000
Krismottagningen för män	0303-672 23
Samtalsmottagningen för kvinnor	0303-80144
Alkoholmottagningen Ankaret	0304-50000

**Källa**

Arbetsmiljölagen (AML)

Systematiskt arbetsmiljöarbete (AFS 2001:1) (ändrad genom AFS 2003:4)

Arbetsanpassning och rehabilitering (AFS 1994:1)

Lagen om anställningsskydd (LAS 7 § Lag)

Sekretesslagen (7 kap. 1§ 1980:100)