

Alkohol- och drogpolicy för anställda inom Malung-Sälens kommun

Innehåll

Alkohol- och drogpolicy

- Arbete och alkohol, droger eller dopning hör inte ihop
- Chefens ansvar
- Alkohol och/eller drogpåverkad ska avisas från arbetsplatsen
- Den enskilde drogmissbrukarens ansvar
- Som arbetskamrat har du också ansvar
- Tidig rehabilitering
- Håll facket informerad och ta hjälp
- Dokumentera
- Sprid kunskap om alkohol- och drogpolicyn
- Revidering av policyn och handlingsplanen

Handlingsplan för hantering av alkohol och droger på arbetsplatsen

Grundläggande regler

- Vid misstanke om missbruk
- Tidiga tecken på missbruk kan vara
- Alkohol-, drog- och dopningstester
- Ordningsregler

Vid påvisat missbruk

1. Vid första tillfället
 - Avisa den anställda från arbetsplatsen
 - Uppföljningssamtal med den anställda
 - Vid behov upprättas en handlingsplan för rehabiliteringsåtgärder
 2. Vid andra tillfället
 - Uppföljningssamtal med den anställda
 - En handlingsplan för rehabiliteringsåtgärder ska upprättas
 3. Vid tredje tillfället
 - Uppföljningssamtal med den anställda
 - Uppföljning och eventuell revidering av handlingsplanen för rehabiliteringsåtgärder
- Dokumentera
 - Formella regler
 - Hit kan du vända dig för hjälp

Bilagor

- Medgivande av provtagning – alkohol-, drog- och dopningstest
- Kontrakt för rehabiliteringsåtgärder

Alkohol- och drogpolicy för anställda inom Malung-Sälens kommun

En god arbetsmiljö är en självklarhet i arbetslivet. Anställda som brukar och är påverkade av alkohol, droger eller dopning på arbetsplatsen försämrar både den fysiska och den psykosociala arbetsmiljön och medför risker i arbetet både för den som är påverkad och för arbetskamraterna.

Malung-Sälens kommuns alkohol- och drogpolicy uttrycker den syn som kommunen och dess fackliga organisationer har i frågan. Det är viktigt att kommunens chefer och medarbetare har en gemensam syn på och ett gemensamt förhållningssätt till alkohol, droger eller dopning i samband med arbete.

Alkohol- och drogpolicyn kompletteras med en handlingsplan med regler och anvisningar och en ansvarsfördelning för hur alkohol- och drogproblem ska hanteras på arbetsplatsen.

Arbete och alkohol, droger eller dopning hör inte ihop

Malung-Sälens kommun ska vara en alkohol- och drogfri arbetsplats. Det innebär ett absolut förbud för kommunens anställda att vara påverkade av eller bruka alkohol, droger eller dopning på arbetsplatsen.

Med alkohol, droger eller dopning avses alkohol, narkotika och/eller tabletter som påverkar centrala nervsystemet samt dopningspreparat som kan leda till aggression m.m.

Restriktivitet ska råda beträffande alkohol i samband med kurser och konferenser.

Alkohol, droger eller dopning utanför arbetsplatsen får inte heller påverka effektiviteten, säkerheten och trivseln i arbetet.

Chefens ansvar

Varje chef inom kommunen har ansvar för att arbetsmiljön är fri från alkohol, droger eller dopning.

I ett gott ledarskap ingår engagemang för medarbetarens situation i arbetet.

Chefen har ansvar för att följa de riktlinjer som finns angivna i handlingsplanen för hantering av alkohol och droger på arbetsplatsen.

Att lägga sig i och att ifrågasätta är att bry sig om.

Alkohol och/eller drogpåverkad ska avvisas från arbetsplatsen

Chefen är skyldig att avvisa den som är alkohol- och/eller drogpåverkad från arbetsplatsen eller från andra platser i samband med arbetet där det används alkohol, droger eller dopning. Detsamma gäller om någon är så "bakfull" att han/hon inte kan sköta sitt arbete.

Avskilj den anställde från arbetet, på ett mycket bestämt men lugnt och inte kränkande sätt och ordna så den anställde kommer hem på ett betryggande sätt. Om möjligt ska kontakt tas med anhörig, bl.a. med tanke på eventuell risk för olyckor och skador. Se vid behov till att den anställde får omedelbar vård, t.ex. på alkoholpoliklinik. Spara alla diskussioner till dess att den anställde är tillbaka i arbetet igen.

Mer utförliga riktlinjer för avvisande från arbetsplatsen finns att läsa i handlingsplanen för hantering av alkohol och droger på arbetsplatsen.

Var beredd på undanflykter, ilska och förnekande. Men ge inte upp.

Den enskilde drogmissbrukarens ansvar

En person som missbrukar alkohol, droger eller dopning har mycket svårt att ta sig ur sitt missbruk på egen hand - han/hon behöver hjälp. Men kom ihåg att den enskilde alkohol- och/eller drogmissbrukaren har ett eget ansvar för att ändra på sitt missbruk.

Den enskilde alkohol- och/eller drogmissbrukaren har ansvar för att följa de riktlinjer som finns angivna i handlingsplanen för hantering av alkohol och droger på arbetsplatsen.

Missriktad tolerans stjälper istället för att hjälpa.

Som arbetskamrat har du också ansvar

Alla anställda inom kommunen har ett moraliskt ansvar för att hjälpa och stödja en arbetskamrat som missbrukar alkohol, droger eller dopning.

Om någon påträffas påverkad på arbetsplatsen är det viktigt att närmaste chef underrättas. Att tåga av lojalitet hjälper inte missbrukaren.

Bry dig om - även om det uppfattas som att du lägger dig i något som du inte har med att göra. Visa att du märker att han/hon finns där och behöver hjälp.

Det bästa sättet att hjälpa en missbrukare är att visa att han/hon behövs. Ställ krav på att din arbetskamrat ska göra sin del av gruppens arbete.

Ljug inte för att skydda missbrukaren - det hjälper bara honom/henne att fortsätta sitt missbruk ostört.

Alla anställda har ansvar för att följa de riktlinjer som finns angivna i handlingsplanen för hantering av alkohol och droger på arbetsplatsen.

*Bry dig om - ställ krav. Tala **med** din arbetskamrat - inte **om**.*

Tidig rehabilitering

Efter en alkohol- eller drogförseelse eller vid misstanke om missbruk ska chefen agera så snabbt som möjligt för att få igång rehabiliteringsåtgärder. Första steget är att ha ett rehabiliteringssamtal med den anställda. Ju tidigare desto större chans till lyckad rehabilitering.

Planeringen av rehabiliteringen ska ske tillsammans med den anställda som har missbruksproblem. Kommunen förutsätter en aktiv medverkan från den anställda. Andra medverkande kan vara Personalkontoret, Arbetshälsan, Socialtjänsten, fackliga företrädare och arbetskamrater, vårdinrättningar och andra organisationer som arbetar med missbruksproblem.

För att styrka om den anställda är påverkad av alkohol, droger eller dopning kan provtagning utan förvarning komma att ske. Alla anställda kan provtas när som helst utan speciell misstanke.

Mer utförliga riktlinjer för rehabiliteringsarbetet finns att läsa i handlingsplanen för hantering av alkohol och droger på arbetsplatsen.

Att stötta innebär också att ställa krav.

Håll facket informerat och ta hjälp

Chefen ska hålla berörd facklig organisation informerad om de åtgärder som vidtas för en anställd med missbruksproblem.

Chefen bör utnyttja den hjälp som den fackliga organisationen kan ge bl.a. genom sin kamratstödande verksamhet.

Dokumentera

Alkohol-, drog- eller dopningsförseelser ska dokumenteras på samma sätt som andra tjänsteförseelser. Dokumentation av händelseförlopp och vidtagna åtgärder har väsentlig betydelse i arbetet med att rehabilitera och utveckla medarbetare med missbruksproblem.

Dokumentationen bör inte sparas mer än tre år efter tidpunkten för den sista noteringen och ska inte sparas längre än vad lagstiftningen tillåter.

Sprid kunskap om alkohol- och drogpolicyn

Varje anställd på Malung-Sälens kommun ska känna till innehållet i alkohol- och drogpolicyn.

Kunskapen ska ges nyanställda av ansvarig chef redan under introduktionen och kontinuerligt under anställningen.

Revidering av policyn och handlingsplanen

Policyn och handlingsplanen gällande alkohol, droger eller dopning på arbetsplatsen ska ses över och revideras av Personalkontoret vart tredje år och vid behov oftare.

Aktuell policy finns i SAM-dokumentet och förändrade villkor ska spridas ut till personalen av ansvarig chef.