



Alkohol- och drogpolicy



 Eda kommun	Styrdokument	
	Dokumenttyp	Policy
	Beslutad av	Kommunstyrelsen 2020-09-29, § 165
	Dokumentansvarig	Personalchefen
	Reviderad av	

Innehållsförteckning

Inledning.....	4
Vad är missbruk?.....	4
Det egna och arbetskamraternas ansvar.....	4
Chefens ansvar.....	5
Vart vänder jag mig för att få stöd?.....	5
Personalavdelningen.....	5
Företagshälsovården.....	5
Fackliga organisationer.....	5
Försäkringskassan.....	5
Individ och familjeomsorgen (IFO) – Eda stöd och behandling.....	5
Alkohol- och drogtest.....	6
1. Varningssignaler.....	7
2. När någon är påverkad på arbetsplatsen.....	8
3. Samtal.....	9
4-5. Missbruk/beroende blir rehabiliteringsärende.....	9
6-8. Rehabiliteringsavtal, disciplinär åtgärd, avslut.....	10

Inledning

Eda kommun strävar efter att vara en attraktiv arbetsgivare, som kännetecknas av en bra och säker arbetsmiljö med engagerade medarbetare. Medarbetare som är påverkade av alkohol eller droger på arbetsplatsen/arbetstid försämrar både den fysiska och psykosociala arbetsmiljön samt medför risker i arbetet för både sig själva och sina arbetskamrater.

För att uppnå en god och säker arbetsmiljö samt främja alla medarbetares hälsa har kommunen följande målsättning:

- Alla arbetsplatser ska vara alkohol och drogfria.
- Det är nolltolerans som gäller!
- Medarbetare som har alkohol- eller drogproblem ska få rätt stöd och behandling.
- Information och utbildning till medarbetare ska hjälpa till att förebygga alkohol- och drogproblem.

Grunden för att nå ovanstående mål är att kommunen har ett öppet klimat som präglas av ett tolerant och förstående synsätt. Både förebyggande och rehabiliterande insatser är viktiga för alla inblandade aktörer.

Policyn gäller för alkohol och droger. Med droger avses alla former av narkotika, läkemedel för annat än medicinsk bruk, dopingpreparat och lösningsmedel.

Vad är missbruk?

Det är svårt att dra gränsen mellan hög konsumtion, missbruk, och ett utvecklat beroende. Det är viktigt att komma ihåg att alla som är beroende en gång varit normalkonsumenter. Därför måste vi på arbetsplatsen tidigt våga bry oss om när vi ser att en medarbetare har problem. Ett missbruk eller beroende är ett problem som inte bara berör personen utan också arbetskamraternas situation.

Det egna och arbetskamraternas ansvar

Varje enskild medarbetare är själv alltid ansvarig för sitt uppträdande och sina handlingar. Var och en har ansvar för sin egen hälsa och är själv ytterst ansvarig för att bli fri från ett missbruk eller ett beroende. Drog- eller alkoholanvändning på arbetsplatsen kan resultera i en disciplinär åtgärd.

I rollen som arbetskamrat kan du vara till stor hjälp för den som har ett missbruk eller ett beroende. Du ska inte försöka dölja det utan lyssna, visa medmänsklighet och agera. Din uppgift är också att stötta chefen genom att berätta om det du uppmärksammat samt eventuella problem som den med ett missbruk eller beroende orsakar. Du har också en skyldighet mot dig själv och andra att medverka till att den egna arbetsmiljön blir så bra som möjligt och att arbetsbelastningen inte blir för hög.

Kom ihåg att arbetskamraterna oftast är den grupp som har de bästa förutsättningarna att på ett tidigt stadium upptäcka ett missbruk.

Chefens ansvar

Chefen ansvarar för att arbetsmiljön är säker och fri från alkohol och droger. I det förebyggande arbetet måste chefen informera medarbetarna om policyn vid introduktion samt genom årlig uppföljning. Åtgärder måste vidtas så fort arbetskamrater eller chef upptäcker eller misstänker missbruk. Medarbetare som har ett riskbruk/missbruk/beroende ska erbjudas stöd och hjälp

I rollen som chef ska man vara observant på tidiga tecken och signaler. Om du som chef tror att någon av dina medarbetare har problem med alkohol eller andra droger är det du som måste agera. Lita på din intuition! Om du märker regelbundna tendenser på missbruk ta upp de med medarbetaren omedelbart. För mer stöd i hur du ska hantera olika situationer se längre ner i dokumentet - processkarta för chefer vid alkohol- och drogärende.

Vart vänder jag mig för att få stöd?

Personalavdelningen

När problem uppstår, kan personalavdelningen hjälpa både chefer och medarbetare att stötta samt vägleda.

Företagshälsovården

Företagshälsovården anlitas först och främst i medicinskt syfte och kan utföra alkohol- och drogtester. Företagshälsovården kan också ge berörda medarbetare, chef och arbetskamrater stöd och kan medverka vid rehabilitering. De finns också som en resurs till chefen vid misstankar om att en medarbetare har alkohol och drogproblem. I förebyggande syfte kan företagshälsovården användas till att informera och utbilda.

Fackliga organisationer

Den fackliga organisationen kan vara ett stöd till medarbetare genom hela processen.

Försäkringskassan

Försäkringskassan ansvarar för sjukskrivning och ersättning. Om du har frågor kring det kan du vända dig direkt till dem. För mer information gå in på www.forsakringskassan.se

Individ och familjeomsorgen (IFO) – Eda stöd och behandling

Eda stöd och behandling är en mottagning för personer med alkohol och drogproblematik, även spelberoende och anhörigstöd. Dit kan man komma om man är 18 år och bor i kommunen, utan att kontakta IFO innan och den som kommer kan vara helt anonym.

Alkohol- och drogterapeuterna kan ge allmän information om missbruk, beroende och behandling samt ge råd och stöd. De kan hänvisa till och förmedla kontakt med behandlingsalternativ. Vidare kan de förmedla plats och ta beslut om att betala kostnaden för vård på behandlingshem.

IFO har en lagstadgad skyldighet att hjälpa att den som är beroende så den personen får den vård personen behöver för att komma ifrån missbruket/beroendet. Vården ska ges i samförstånd med personen och tvångsvård kan förekomma under speciella förutsättningar.

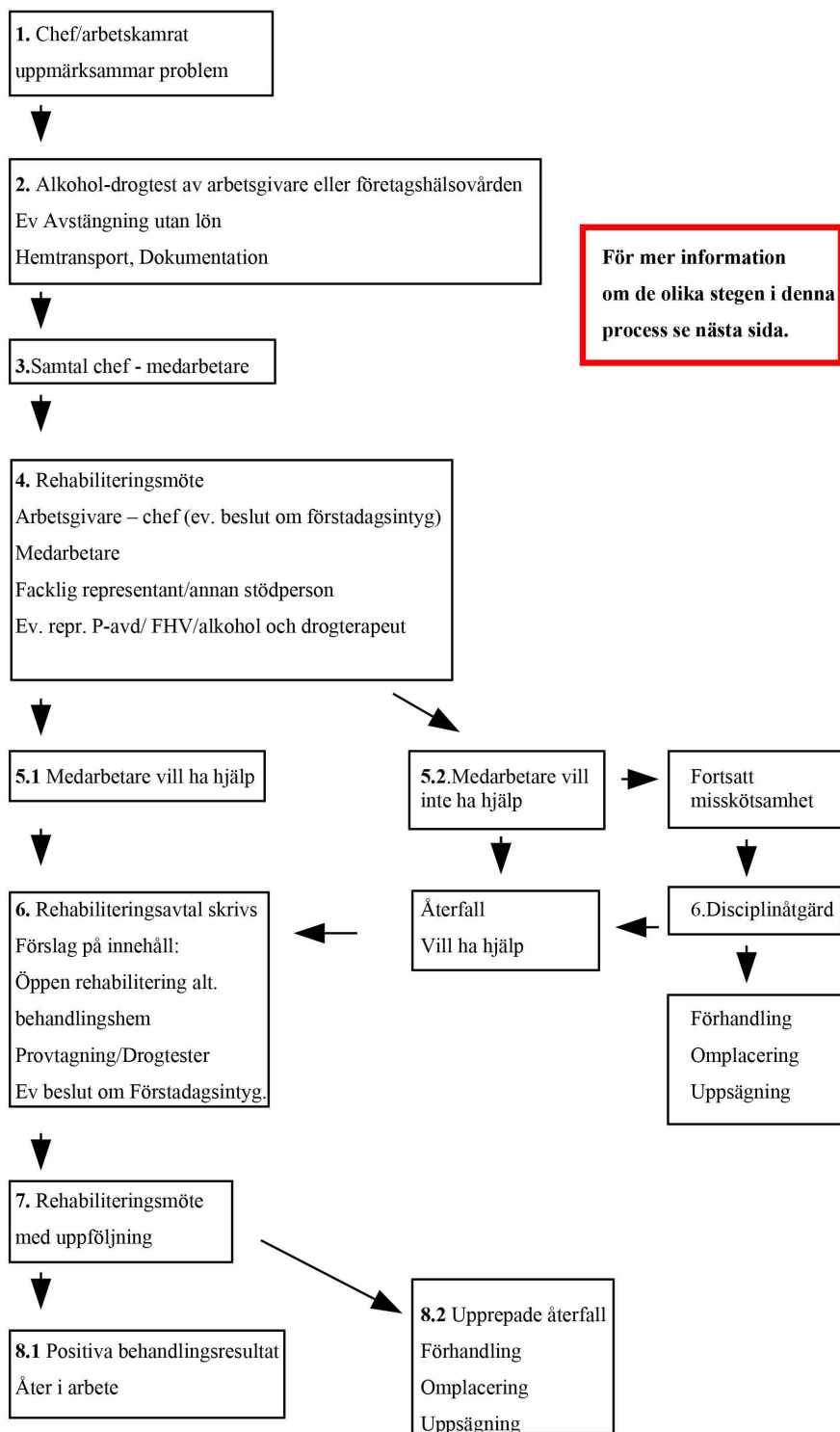
Även som medarbetare i kommunen (oavsett vart man är folkbokförd) kan man få stöd och behandling, men det krävs en beställning från närmaste chef eller från personalavdelningen. I samband med detta ska ett behandlingskontrakt och handlingsplan upprättas.

Alkohol- och drogtest

Det finns flera olika sätt att utföra tester för alkohol och droger. Under rehabiliteringsperioden har arbetsgivaren rätt att kräva alkohol- och/eller drogtest.

När det gäller utandningsprov ska Personalavdelningen, Individ- och familjeomsorgen eller Arbetsmarknadsenheten kontaktas. Vid behov av blodprov är det Företagshälsovården som är behjälplig.

Alkolås finns i kommunens bilar. För mer information läs: ”Riktlinjer för kommunens bilar och alkolås”.

Processkarta för chefer vid alkohol- och drogärende**1. Varningssignaler**

Alkohol- och drogproblem kommer ofta smygande och under tiden kan man upptäcka tidiga signaler eller symtom. Ett enskilt tecken behöver inte betyda så mycket. När flera uppmärksammas samtidigt eller upprepas ska chef och arbetskamrater se det som en självklarhet att reagera.

Exempel på tidiga varningssignaler:

Beteende

- Humörsvängningar
- Trötthet/nedstämdhet
- Irritation/aggressivitet
- Oro/rastlöshet
- Bidrar till oro i arbetsgruppen
- Drar sig undan
- Stresskänslig
- Mån om att vara till lags
- Kontaktar chef/kollegor på kvällar/helger/nätter via e-post eller telefon

Frånvaro

- Ökad Sjukfrånvaro (kort och/eller lång tid)
- Oförklarlig frånvaro
- Håller sig inte inom schemat
- Flexar ut ofta

Rusrelaterat

- Påverkad
- Bakrus
- Påverkad
- Liberal inställning till droger
- Större eller mindre pupiller
- Blodsprängda ögon, glansig blick
- Maskerad andedräkt, har alltid tuggummi/ munspray/halstabletter.
- Har tidigare haft missbruk/beroende

Arbetsprestation

- Försämrade kapacitet
- Försämrade kvalitet
- Ojämn arbets kvalitet
- Okoncentrerad
- Likgiltighet
- Utgör en säkerhetsrisk

2. När någon är påverkad på arbetsplatsen

När en medarbetare kommer till arbetsplatsen påverkad är det chefen som ska se till att medarbetaren hjälps hem på ett betryggande sätt. Det ska alltid vara två personer med vid detta tillfälle. Om medarbetaren nekar till att vara

påverkad är det alltid chefens bedömning som gäller. Vid behov av blåskontroll/provtagning kontakta Personalavdelningen, Individ och familjeomsorgen eller Arbetsmarknadsenheten. Det kan vara aktuellt med avstängning utan lön, då ska personalavdelningen kontaktas. Meddela även facklig organisation om personen är medlem i sådan. Uppmana personen att komma tillbaka drogfri nästa dag. Händelsen ska dokumenteras med datum och tid.

Om personen uteblir och inte hör av sig följande dagar, är chefen ansvarig för att personen kontaktas. Det kanske finns någon arbetskamrat som står honom/henne nära och som kan göra ett besök. Det viktiga är att medarbetaren återvänder till arbetet så snart som möjligt. Chefen har ansvaret för ett uppföljande samtal när medarbetaren kommer tillbaka.

När någon är påverkad på arbetsplatsen vid upprepade tillfällen

Precis som vid första tillfället ser chefen till att medarbetaren kommer hem under betryggande former och chefen ska inte vara ensam med personen. Det kan återigen bli aktuellt med avstängning utan lön. Vid avstängning kontakta personalavdelningen. Om behovet av blåskontroll/provtagning finns så är Personalavdelningen, Individ- och familjeomsorgen eller Arbetsmarknadsenheten behjälpliga. Därefter kontaktar du närmast överordnad chef och den fackliga organisationen. När medarbetaren kommer tillbaka är det viktigt att du omedelbart har ett personligt samtal och upprättar en handlingsplan.

3. Samtal

Vid misstanke om missbruk, beroende, eller när medarbetaren är tillbaka på arbetet efter en incident måste chefen ha ett samtal med personen. När du som chef ska genomföra samtalet är det viktigt att vara förberedd samt att ha förståelse för att den bild du har av verkligheten sällan eller aldrig delas av medarbetaren. Samtalet ska handla om det du uppmärksammar, känner och upplever:

Påtala eventuella brister – Du som chef ska aldrig ställa en diagnos. Ta hjälp av professionella, legitimerade utredare för att ta reda på vad som kan vara orsaken.

Dokumentera samtalet.

4-5. Missbruk/beroende blir rehabiliteringsärende

Om chefen vidtagit de nödvändiga åtgärderna enligt ovan och problemet trots detta kvarstår, hanteras problemet vidare i enlighet med rutinerna för rehabilitering i kommunen. Det som är avgörande för vilken inriktning rehabiliteringen tar är om personen är villig att ta emot hjälp för att hantera sin situation. Vid sjukfrånvaro kan det även vara aktuellt att besluta om läkarintyg från första sjukdagen, även kallat förstadagsintyg. Den fackliga organisationen ska informeras om det. I rehabiliteringen processen kan personalavdelningen, Alkohol- och drogterapeut och/eller företagshälsovården vara ett stöd.

6-8. Rehabiliteringsavtal, disciplinär åtgärd, avslut

Om medarbetaren vill ha hjälp skrivs ett rehabiliteringsavtal där en tydlig handlingsplan med uppföljning ingår. Vid positiva behandlingsresultat kan personen återgå i arbete.

Om medarbetaren inte vill ha hjälp och fortsätter att uppträda olämpligt/missköta sig kan det leda till en disciplinär åtgärd, i första hand skriftlig varning, och i förlängningen till omplacering eller uppsägning. En disciplinär åtgärd beslutas om i samråd med personalavdelningen, och den fackliga organisationen ska kontaktas.

Om en medarbetare på grund av sjukdom, t.ex. beroendesjukdom begår brottsliga handlingar inom ramen för sin anställning, såsom rattfylleri, misshandel eller olaga hot, kan det finnas grund för avsked.