

VÄSTERVIKS KOMMUN

FÖRFATTNINGSSAMLING

ALKOHOL- OCH DROGPOLICY FÖR ANSTÄLLDA INOM VÄSTERVIKS KOMMUN OCH DE HELÄGDA BOLAGEN

FASTSTÄLLT AV KOMMUNFULLMÄKTIGE 2009-01-29, § 8

Västerviks kommuns syn på alkohol och andra droger i arbetslivet

- All representation ska vara spritfri och återhållsamhet ska råda vad gäller servering av alkohol. Förhållningssättet ska vara ansvarsfull hantering och omdöme vid såväl kundrepresentation, personalfester och andra personalsociala sammanhang.
- Västerviks kommun ska erbjuda en arbetsmiljö fri från alkohol och droger. För att säkerställa en god personalpolitik ska vi samverka och ha ett förebyggande arbete som undanröjer risker för bruk av alkohol och andra droger. Vid misstanke om alkohol- och drogproblem ska vi snarast ingripa.
- Arbetsgivaren kan kräva alkohol-/drogtest vid nyanställning och vid misstanke om missbruk.
- Arbetsgivaren ska sträva efter att kommunens fordon utrustas med alkolås och att alkolås ställs som krav vid upphandling vid inköp och vid nya avtal om hyrbilar.

Riktlinjer för arbete med alkohol- och drogfrågor fastställda av kommunstyrelsen 2009-01-21, § 13

Förebyggande arbete

- All personal ska känna till och förstå innebörden i kommunens alkohol- och drogpolicy. Policyn är en del av det systematiska arbetsmiljöarbetet och information som ska ingå vid introduktion av nyanställd personal.

- Frånvaro ska följas upp enligt rehabiliteringsriktlinjerna. Uppföljning får dock inte ske på så sätt att den enskilde medarbetaren kränks. Alla anställda har en skyldighet att medverka i rehabiliteringen.
- Ledare/chefer ska ges kunskap i missbruksfrågor.
- Arbetsgivaren kan kräva alkohol-/drogtest vid nyanställning och vid misstanke om missbruk.
- Arbetsgivaren ska sträva efter att kommunens fordon utrustas med alkoholås och att det ställs krav vid upphandling vid inköp och vid nya avtal om hyrbilar.

Vid misstanke om missbruk och när arbetskamrat uppträder alkohol- och/eller drogpåverkad

- Alla har en skyldighet att agera när en arbetskamrat är påverkad under arbetstid. Närmaste ledare/chef är ansvarig för att åtgärder blir vidtagna.
- Den som har alkohol- och/eller drogproblem ska få hjälp och stöd att komma ifrån sitt beroende, stöd i form av motiverande, behandlande och eftervårdande insatser.
- Handläggning av alkohol- och/eller andra drogproblem ska ske under sekretess och ansvar.
- När en arbetskamrat visar sig vara påverkad på arbetsplatsen under arbetstid ska ledare/chef kontaktas. Det är inte heller accepterat att bruk av alkohol eller andra droger på fritid påverkar arbetsprestation, säkerhet eller trivsel på arbetsplatsen.
- Vid misstanke om att person har alkohol och/eller andra drogproblem eller uppträder påverkad kan arbetsgivaren erbjuda den anställde alkohol-/drogtest via företagshälsovård eller annan läkare som arbetsgivaren anvisar. Ledarens bedömning gäller om test ej utförs!
- Om medarbetare uppträder alkohol- eller drogpåverkad ska medarbetaren erbjudas hjälp hem på ett betryggande sätt och uppmanas återkomma nykter nästa dag.
- Ledaren/chefen ska informera medarbetaren om att hon/han tillfälligt avstängs från arbetet och får avstå samtliga avlöningsförmåner. Frånvaron kan inte ersättas med semester eller annan inestående kompensation. Facket ska informeras.
- Om medarbetaren inte kommer till arbetet nästkommande dag är det viktigt att arbetsledningen kontaktar medarbetaren. Arbetsgivaren bör kräva läkarintyg från den dagen. Frånvaro i detta fall utan läkarintyg är olovlig. Ledaren/chefen informerar den fackliga organisationen.

- Vid återgång i arbetet ska arbetsledaren bestämma tid med medarbetaren för samtal om fortsatta åtgärder. Disciplinära åtgärder kan bli aktuellt. Finns behov av rehabilitering så ska skriftligt handlingsplan/behandlingskontrakt upprättas. Kontakta din personalfunktion eller företagshälsovård för hjälp och stöd.

Ansvar och roller

Chef/ledares ansvar:

- regelbundna och bra medarbetarsamtal ger goda möjligheter att naturligt fånga upp problem på ett tidigt stadium
- agera på ett tidigt stadium vid ohälsa
- arbeta förebyggande genom att hålla drogpolicyn tillgänglig och känd bland all personal vid introduktion av ny personal och i det systematiska arbetsmiljöarbetet
- erbjuda hjälp och stöd till arbetsplatsen
- motivera medarbetaren att ta emot hjälp
- ansvara för att berusad tas hem och bevaka att arbetstagaren kommer skyndsamt i arbete igen
- ställ krav och visa var gränsen går
- ledarens roll är att vara chef och inte terapeut.

Personalfunktionens ansvar:

- stöd och rådgivning till chefer/ledare
- arbeta förebyggande genom att ta initiativ till information och utbildning i alkohol- och drogfrågor för chefer/ledare, skyddsombud och medarbetare
- utarbeta policy och handlingsplaner för att systematiskt arbeta med alkohol- och drogfrågor.

Arbetstagarens ansvar:

- medverka aktivt i rehabilitering vid egna missbruksproblem
- eget ansvar för situationen och för tillfrisknande
- oacceptabelt att vara påverkad av alkohol eller droger under arbetstid.

Arbetskamraters roll:

- stödja och hjälpa arbetskamrat med missbruksproblem och inte dölja problemet
- bry sig när en arbetskamrat mår dåligt för att öka möjlighet till rehabilitering
- oacceptabelt att vara påverkad av alkohol eller droger under arbetstid, agera!

Facklig organisation roll:

- stödja arbetstagaren vid missbruksproblem
- samarbeta med arbetstagaren, arbetsledning och andra berörda funktioner i frågan.

Externa resurser som företagshälsövård m fl:

- rådgivning, stöd och uppföljning
- riktade hälsoundersökningar och arbetsplatsundersökningar
- utredning och bedömning av den anställdes medicinska status
- remiss till andra vårdinsatser
- antabusbehandling eller liknande.

Bruk – riskbruk – missbruk – beroende enligt Alna

(Alna är en resurs för företag och organisationer vid hantering i alkohol- och drogfrågor)

Gränserna är flytande och skillnaderna mellan att dricka normalt, drag på sig skador eller att falla igenom är små. Det kan handla om oförsiktighet, okunskap, vana eller tradition, semester, stress, ångest, levnadskris, umgängesvanor eller representation.

De första tecknen är ofta hälsosymptom som omärkligt smyger sig på utan att man tänker på det eller kopplar ihop det med alkoholkonsumtionen, t ex sömnrubbningar, trötthet, magproblem, oro, irritation eller högt blodtryck.

Tecken som kan tyda på alkoholmissbruk

Exempel på varningstecken:

- spritlukt
- koncentrationssvårigheter – bristande funktion på arbetet
- tänjer på flextiden, kommer för sent, går tidigt, tar längre pauser
- upprepad korttidsfrånvaro och tillfällig frånvaro
- skapar oro och irritation på jobbet – rastlös, irriterad, nervös och nedstämd
- gör bort sig på personalfester, kurser eller liknande.

Ofta bortförklaras problemen eller kopplas inte direkt till ett alkoholbruk.

Tecken som kan tyda på läkemedels- och narkotikamissbruk

Varningstecknen kan vara samma som för alkoholmissbruk, dessutom:

- rödögdheter
- hyperaktivitet
- pupillförändringar.

Tecknen utvecklas vanligtvis fortare och har ofta även andra tecken som är kopplade till vilket preparat som används. Blandmissbruk är vanligt.

Rehabilitering vid alkohol- och drogproblematik

Behandlingskontrakt är en överenskommelse mellan arbetsgivaren och den missbrukande medarbetaren. Arbetsgivaren bör göra en kartläggning var i missbruket/beroendet medarbetaren befinner sig och utifrån det bedöma vilken behandling som är lämplig. Denne lovar att delta i det behandlingspro-

gram som arbetsgivaren erbjuder. Ett behandlingsprogram kan innefatta kontinuerliga besök vid företagshälsovård eller vid kommunens missbruksenhet Varvet, vistelse på behandlingshem eller andra åtgärder i syfte att bli av med sitt missbruk.

- Ett skriftligt kontrakt skall alltid upprättas mellan arbetsgivaren och den anställde. Kontraktet är till för att det skall göras tydligt för båda parter vad som överenskommits mellan dem. Kontraktet är också ett bevis på att arbetsgivaren vidtagit nödvändiga åtgärder. Företagshälsovård och ett fackligt ombud kan delta vid upprättandet av kontraktet.
- Efter avslutad rehabilitering är det av vikt att arbetsgivaren följer upp med regelbunden kontakt och samtal för att förebygga risken för återfall.

Vad säger lagen om arbetsgivarens och arbetstagarens ansvar och skyldigheter?

Arbetsmiljölagen (AML) kap 3, §1a, 2 och 4 om arbetsgivarens och arbetstagarens roller för en god arbetsmiljö.

Lagen om allmän försäkring (SFS 1962:381).

Lagen om anställningsskydd, LAS, arbetsgivarens roll att hjälpa och stödja vid alkoholproblem (SFS 1982:80).

Sekretesslagen (SFS 1980:100).

Arbetskyddsstyrelsens föreskrifter (AFS)
AFS 1994:1 "Arbetsanpassning och rehabilitering"

AFS 2001:1 "Systematiskt arbetsmiljöarbete"

AFS 2005:6 "Medicinska kontroller i arbetslivet"

Vad säger avtalet Allmänna Bestämmelser (AB) 05?

§ 10 Avstängning mm med eller utan löneförmåner.

§ 11 Disciplinpåföljd.

§ 28 Sjukdom mm.