



# **Alkohol- och drogmissbrukspolicy för Torsby kommuns anställda**

## Syftet

Syftet med denna policy är att förebygga ohälsa, tillbud och olyckor på Torsby kommuns arbetsplatser och därmed ge förutsättningar för kvalitet, säkerhet och hög servicenivå i arbetet.

Den skall medverka till att anställda med missbruksproblem får en tillfredsställande arbetssituation för sig själv, arbetsgruppen och de människor vi skall ge service åt.

På Torsby kommuns arbetsplatser får ingen uppträda påverkad av alkohol eller droger i sitt arbete.

Användande av alkohol/droger utanför arbetstid får inte påverka kvalitet, säkerhet eller trivsel i arbetet.

Vid representation för kommunens räkning skall restriktivitet med alkohol iakttas.

Vid misstanke om påverkan av alkohol/droger på arbetsplatsen kan alkohol- eller drogtest genomföras.

Vid konstaterat alkohol- och drogproblem hos en anställd bidrar kommunen med aktivt stöd, som bygger på samarbete med den enskilde.

## Definition

Begreppet droger innefattar narkotika, GHB, dopingpreparat, kemiska preparat som används för sniffning samt läkemedel för icke-medicinsk användning.

## Målsättning

Öka kunskapen och medvetenheten bland alla anställda om alkohol och drogers påverkan samt konsekvenser i arbetssituationer.

Alla anställda skall känna till innehållet i alkohol- och drogpolicyn.

Nyanställd ges kunskap om policyn vid introduktionen.

Skapa förutsättningar i verksamheten så att anställda med missbruksproblem söker hjälp.

## Ansvar vid misstänkt missbruk

Närmaste arbetsledare genom att vidta åtgärder, stödja och verka för rehabilitering i samverkan med företagshälsovården.

Skyddsombudet genom att reagera, kontakta arbetsledare och stödja den enskilde under processen.

Den anställde själv genom sitt ställningstagande mot alkohol och droger i arbetet och aktivt medverka till en förändring av situationen.

Arbetskamrat genom att ta upp frågan med arbetsledning/arbetsgrupp och stödja under rehabiliteringsprocessen.

## Handlingsplan

### Riktlinjer och regler till hjälp för arbetsledare eller delegat

#### Vid misstänkt missbruk:

- \* Skriv ner inträffade händelser och iakttagelser
- \* Kontakta personen och kalla till ett samtal
  - Vid behov kontakta Personalavdelningen
  - Den anställde får välja att ta med stödperson till samtalet
- \* Första samtalet:
  - Den anställde skall få insikt om att en förändring är nödvändig
  - Redovisa kända iakttagelser och händelser i samband med arbetet
  - Klargör allvaret utan att moralisera
  - Undvik orsaksdiagnoser
  - Lämna erbjudande om hjälp till rehabilitering
  - Rehabiliteringen bekostas av arbetsgivaren
  - Vid förnekande och negativ inställning till rehabilitering klargör att missbruk kan äventyra säkerheten, arbetsresultat och arbetsmiljön.
  - Uppsägning av personliga skäl kan bli aktuell.
  - Missbruksärendet hanteras med diskretion.*
- \* Följande samtal:
  - Uppföljning av tidigare samtal
  - Markera det ovillkorliga att en förändring måste ske
  - Överenskommelse om handlingsplan/åtgärder - bilaga

#### Vid uppenbar påverkan av droger/alkohol på arbetsplatsen: AKUTA insatser

- \* Besluta att ta bort den anställda från aktuella arbetsuppgifter
- \* Om den anställde nekar till onykterhet eller påverkan är det arbetsledarens ord som gäller
- \* Kontakta skyddsombud eller annan facklig företrädare
- \* Sänd hem den anställde. Meddela eventuellt en anhörig
- \* Löneavdrag görs för frånvaron
- \* Påföljande dag kallas till samtal (se ovan)

### Uppföljning och rehabilitering:

- \* Skriftlig varning lämnas till den anställde  
Påverkad på arbetsplatsen” AB § 11, mom 1
- \* Kopia av varning till den fackliga organisationen
- \* Dokumentera samtal, händelser, tidpunkter och beslut
- \* Före återgång till arbete; lämpliga stödåtgärder och handlingsplan
- \* Upprättande av handlingsplan; ta hjälp av missbrukshandläggare inom företags-  
hälsovården, personalavdelningen eller handläggare inom socialtjänsten (bilaga)
- \* Vid fortsatt missbruk, vägran till rehabilitering eller avbruten behandling ska  
uppsägning pga. personliga skäl övervägas. Se LAS §§ 7-10

### Alkohol- och drogtest

Vid misstanke om att anställd på arbetsplatsen är alkohol- eller drogpåverkad kan test genom utandnings- eller urinprov/blodprov fria den anställde, vid ett negativt resultat. Den anställde ska vara införstådd med åtgärden och ska utföras av professionellt behörig via företagshälsovården.

Tester följs så snart som möjligt av uppföljning och vid behov, av rehabiliteringsåtgärder.

**Varningssignaler** vid missbruk kan vara:

- Koncentrationssvårigheter
- Felbedömningar
- Humörsvängningar
- Rastlöshet, håglöshet, nedstämdhet
- Isoleringstendenser
- Upprepad korttidsfrånvaro
- Sen ankomst till arbetet
- Samarbetssvårigheter
- Överdriven användning av parfym etc.
- Tecken på försämrade ekonomi

Enstaka tecken behöver inte innebära missbruk. Det är när tecknen bildar ett mönster som arbetsledare och arbetskamrater skall agera. Inte heller då kan vi vara säkra att det är missbruksproblem. Mönstret visar dock att den anställde behöver hjälp och stöd att komma ur sin situation oavsett vad grundproblemet är.

**Hit kan du vända dig:**

<b>Förvaltningschef</b>	För respektive förvaltning	
<b>Personalavdelningen:</b>	Personalchef	0560-160 42
	Personalsekreterare	0560-160 47
	Rehabsamordnare	0560-161 64
	Socialekreterare/missbrukshandläggare	0560-162 00
<b>Företagshälsan</b>	Torsby kommuns kontaktperson	0560-68 91 30

Bilaga

Mall för

ÖVERENSKOMMELSE vid alkohol- eller drogmissbruk

Namn och personnummer

Jag är villig att ställa upp på det stöd och de krav som gäller i behandling och rehabilitering, som ska medverka till att jag kommer ur mitt missbruk.

Planen innebär att jag ska genomgå en behandling/rehabilitering vid

..... som påbörjas .....och avslutas .....

Sjukskrivning gäller under behandlingstiden. Vid sjukdom kontaktas arbetsledaren och läkarintyg från första dagen krävs. Semester och annan ledighet söks minst en vecka i förväg och ledighet beviljas inte i efterhand.

Uppföljande samtal med arbetsledare sker kontinuerligt efter en i förväg uppgjord plan. Vid misstänkt påverkan av alkohol eller droger genomförs ett test.

Brott mot denna överenskommelse kan leda till uppsägning pga personliga skäl.

Övriga villkor: .....

Ort och datum

Anställdes underskrift

Arbetsledares underskrift

Facklig organisations underskrift