

DROGPOLICY
FÖR ANSTÄLLDA INOM
DOROTEÅ KOMMUN



Antagen av Kommunfullmäktige den 2005-12-13, 52§

Inledning

Detta dokument ersätter ”Drogpolicydokument för Dorotea kommun” som utarbetades under 1995.

Denna policy handlar om hur vi medmänniskor – arbetskamrater och chefer – skall handskas med alkohol- och andra missbruksfrågor på arbetsplatsen. Drogerna är alkohol, narkotika och läkemedel. Blandmissbruk är mycket vanligt.

Det är på arbetsplatsen som man har möjlighet att tidigt upptäcka och åtgärda ett begynnande missbruk. Fortfarande finns tabutänkande och det krävs civilkurage och mod att börja samtala och ställa krav på ett tydligt sätt.

Syfte

Vår drogpolicy syftar till att öka medvetenheten om missbruk på arbetsplatsen och ge ett konkret underlag för att hantera dessa frågor på ett korrekt, medmänskligt och respektfullt sätt. Det går att förebygga alkohol- och drogproblematik och det lönar sig att rehabilitera. Policyn skall fungera som stöd för arbetsledare och arbetskamrater när man känner sig osäker inför problem på arbetsplatsen vad gäller missbruk.

Mål

Målet är att vi alla – arbetsledare och arbetskamrater – inser vilken betydelse vi har för att bidra till en säker arbetsmiljö och att förhindra missbruk och utslagning från arbetslivet. Vi kan påverka och ge hopp om att det går att förändra ett destruktivt beteende genom att ge ramar i arbetslivet. Valet – att förändra sitt beteende - ligger hos individen.

Målet är:

- Att öka kunskapen om problemet och genom detta påverka attityden till droger
- Att arbetsmiljön skall vara drogfri
- Att kurser och sammankomster med anknytning till Dorotea kommun skall omfattas av denna policy
- Att alla anställda på ett tidigt stadium uppmärksammar, stöder och ställer krav på arbetskamrater med missbruksproblem
- Att anställda med missbruksproblem vågar söka hjälp
- Att anställda med missbruksproblem får hjälp
- Att den anställda efter vård och/eller behandling skall återgå i arbete

Arbetskamraternas roll

Som arbetskamrat i det dagliga arbetet finns störst möjlighet att uppmärksamma tecken på missbruk. Om man märker att en arbetskamrat är drogpåverkad skall man i första hand tala om för arbetskamraten att man observerat situationen. Därefter meddelar man arbetsledaren omgående.

Det är lättare att lyckas med rehabiliteringen om omgivningen ställer krav och erbjuder stöd. Alla som medverkar i ett missbruksärende har tystnadsplikt om den enskildes personliga förhållanden.

Ju tidigare man tar kontakt med en missbrukande kamrat, desto större är chansen till bättring.

Arbetsledarens/chefens roll

Arbetsgivaren har enligt arbetsmiljölagen ansvaret för medarbetarnas hälsa och säkerhet på arbetsplatsen. Arbetsledaren har uppdraget att förebygga och motverka hälsorisker som kan påverka medarbetarna på arbetsplatsen. Detta innefattar även alkohol och droger.

Arbetsledaren skall fungera som moraliskt stöd för den anställde. Arbetsledaren har huvudansvaret för de åtgärder som krävs i det individuella ärendet, t ex samtal och upprättande av handlingsplan.

Handlingsprogram vid misstanke eller kännedom om missbruk

- Vid misstanke om missbruk dokumentera noga vad som inträffat.
- Arbetsledaren tar sedan enskilt samtal med den anställde om vad som hänt. Undvik anklagande, utan erbjud den anställde hjälp att komma till rätta med problemet.
- Klarlägg för den anställde vilka krav som gäller på arbetsplatsen.
- Betona betydelsen av att söka hjälp i tid och erbjud möjligheter att förmedla kontakt med lämplig hjälpinsats. Visa respekt för individen men kräv förändring.
- Boka tid för uppföljningssamtal.
- Bilkörning i eller utanför tjänsten måste diskuteras. Arbetsledare kan bli straffansvarig om han genom underlåtenhet medverkar till att den anställde i påverkat tillstånd orsakar olycka.

Handlingsprogram då den anställde är drogpåverkad under arbetstid

- Misstänkt drogpåverkan på arbetsplatsen är en skyddsfråga och skall alltid anmälas till arbetsledningen som har det yttersta ansvaret.
- Den som är drogpåverkad på arbetsplatsen skall omedelbart avvisas av arbetsledning och arbetsplatsombud från arbetsplatsen.
- Arbetsledningen skall se till att medarbetaren lämnas i hemmet.
- Om medarbetaren förnekar påverkan skall drogtest göras genom provtagning på vårdcentralen. Vägrar medarbetaren medverka i testet skall han/hon avvisas från arbetsplatsen.
- Arbetsledaren tar kontakt med den hemskickade personen närmaste arbetsdag för att informera sig om tillståndet och bestämma tidpunkt för ett personligt samtal. Samtalet syftar till planering av kommande åtgärder. Samtalet samt vad som inträffat tidigare skall dokumenteras.
- Facket informeras om händelsen och de konsekvenser som kan bli följden. Om möjligt skall facklig företrädare medverka vid samtalen.
- Den anställde bör remitteras till företagshälsovården.
- Det kan även bli aktuellt med kontaktperson på arbetsplatsen.
- Arbetsledaren upprättar tillsammans med den anställde en individuell handlingsplan som syftar till att få den anställde tillbaka i arbete. Företagshälsovården kan vara resurs i detta .
- Medarbetaren skall skriva under handlingsplanen och vara medveten om sina skyldigheter att medverka och vad som kan bli konsekvensen om överenskommelsen bryts.
- Arbetsledaren och medarbetaren behåller var sitt exemplar av handlingsplanen för att undvika missförstånd om vad man kommit överens om.

Sammanfattning

Det kan inte nog betonas vikten av att arbetsledaren dokumenterar händelseförloppet, tidpunkter och berörda parter.

Visa respekt för individen men ställ samtidigt krav.

Exempel på olika åtgärder som kan ingå i en individuell handlingsplan:

Handlingsplan för pers nr.....

Följande överenskommelse har idag träffats mellan X...(arbetstagare) ochY.(arbetsledare)

- ...X..... skall genomgå och fullfölja behandling i form av
-X..... skall fullfölja eftervårdsbehandling.
- Arbetsgivaren har rätt att kontakta behandlande läkare alternativt behandlingsinstitution för att informera sig hur behandlingen fullföljs.
- Behandling med Antabus skall ske.
- Vid sjukfrånvaro skall läkarintyg uppvisas från första dagen.
- Sjukfrånvaro utan läkarintyg betraktas som olovlig frånvaro och ingen sjuklön betalas ut.
- All ledighet (semester, komplédigt m.m.) söks minst två dagar i förväg.
- Vid misstanke om drogpåverkan i arbete, har arbetsgivaren rätt att begära drogtest. Om drogpåverkan konstateras alternativt att medarbetaren motsätter sig drogtest, skickas medarbetaren hem med helt löneavdrag.
- ...X.. har skyldighet att hålla arbetsgivaren underrättad om sin situation och de ev problem som kan uppstå.
- Alkolås skall installeras i X.. fordon.
- Framförande av motordrivet fordon får ej ske vid minsta misstanke om att arbetstagaren är drogpåverkad. Detta gäller både kommunens fordon och andra fordon.
- Arbetsgivaren har rätt att kontakta anhöriga vid behov.
- Information ang denna handlingsplan kommer att delges berörda arbetskamrater i syfte att stärka deras medverkan i rehabiliteringen.
- Handlingsplanen delges behandlande läkare samt företagshälsovården.
- Socialtjänsten kontaktas.
- **..X.. är fullt medveten om att brott mot denna överenskommelse kommer att leda till förhandlingar om fortsatt anställning inom Dorotea kommun. (Obligatoriskt – skall alltid ingå i handlingsplanen.)**
-annat lämpligt....

Dorotea den

.....
Arbetstagare

.....
Arbetsledare

.....
Facklig representant