



Älvkarleby  
kommun

# Alkohol och drogpolicy för anställda i Älvkarleby kommun)



Älvkarleby  
kommun

Antagen av: Kommunstyrelsen, 2007-02-05 § 19

Senast reviderad:

Handläggare/författare: Brita-Lena Cederqvist, HR-chef

En god arbetsmiljö är en självklarhet i arbetslivet. Anställda som brukar och är påverkade av droger på arbetsplatsen försämrar både den fysiska och den psykosociala arbetsmiljön och medför risker i arbetet både för den som är påverkad och för arbetskamraterna. Älvkarleby kommuns drogpolicy uttrycker den syn som kommunen som arbetsgivare har i frågan. Det är viktigt att chefer och medarbetare har en gemensam syn på och ett gemensamt förhållningssätt till droger i samband med arbete.

## Arbete och droger hör inte ihop

Älvkarleby kommun ska vara en drogfri arbetsplats. Det innebär ett absolut förbud för kommunens anställda att vara påverkade av eller bruka droger på arbetsplatsen.

Med droger avses alkohol, narkotika och/eller tabletter som påverkar centrala nervsystemet.

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

Drogbruk utanför arbetsplatsen får inte heller påverka effektiviteten, säkerheten och trivseln i arbetet.

## Chefens ansvar

Varje chef inom kommunens verksamheter har ansvar för att arbetsmiljön är fri från droger.

I ett gott ledarskap ingår engagemang för medarbetarens situation i arbetet och rimlig och möjlig utsträckning utanför arbetsplatsen.

## Var uppmärksam

Tidiga tecken på missbruk **kan** vara:

- nedgång i prestation
- ojämn effektivitet
- svårighet att pass arbetstider
- upprepad korttidsfrånvaro, särskilt i anslutning till helger och semestrar
- semesterdagar och tjänstledighet som tas ut utan förvarning

***Att lägga sig i och att ifrågasätta är att bry sig om!***

## Tidig rehabilitering

Efter en drogförseelse eller vid misstanke om missbruk ska ansvarig chef agera så snabbt som möjligt för att få till stånd rehabiliteringsåtgärder. Första steget är att ha ett samtal med den anställda. Ju tidigare insatser – större chans till lyckad rehabilitering.

Ett objektiva sätt att konstatera missbruk är att låta den anställda via företagshälsovården lämna ett blod- och/eller urinprov. Provsvaret kan också ses som ett stöd vid rehabiliteringen.

Planering av rehabiliteringsarbetet ska ske tillsammans med den anställde som har missbruksproblem. Arbetsgivaren förutsätter en aktiv medverkan från den enskilde. Andra medverkande kan vara företagshälsovården, Nätverkshuset, personalavdelningen, fackliga företrädare och andra organisationer som arbetar med missbruksproblem.

En handlingsplan för rehabiliteringsarbetet, som samtidigt är ett kontrakt mellan den anställde och arbetsgivaren, ska upprättas. I handlingsplanen ska framgå behandling och andra stödåtgärder samt konsekvenser om handlingsplanen inte fullföljs.

Väljs en vårdform som medför kostnader för den enskilde ska arbetsgivaren bidra till finansieringen.

En personal som missbrukar droger klarar inte att ta sig ur sitt missbruk på egen hand – han/hon behöver hjälp. Men kom ihåg att den enskilde drogmissbrukaren har ett eget ansvar för att ändra sitt missbruk.

***Missriktad tolerans stjälper i stället för att hjälpa!***

## **Drogpåverkad ska avvisas från arbetsplatsen**

Ansvarig chef är skyldig att avvisa den som är drogpåverkad från arbetsplatsen eller där den använder droger. Detsamma gäller om någon är så ”bakfull” att hon/hon inte kan sköta sitt arbete.

Avskilj den anställde från arbetet, på ett mycket bestämt men lugnt och inte kränkande sätt. Åligger arbetsgivaren att ombesörja att 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 kontakt med t ex företagshälsovården, Nätverkshuset eller annan lämplig kontakt.

Spara alla diskussioner till dess att den anställde är tillbaka i arbetet igen.

Ansvarig chef ska påföljande arbetsdag, gärna så tidigt som möjligt, kontakta och genomföra eller avtala tid för ett personligt samtal om förseelsen. Syftet är att, förutom att initiera tidiga åtgärder, informera om de regler som gäller och vad som händer vid fortsatt missbruk.

***Var beredd på undanflykter, ilska och förnekande – men ge inte upp!***

## **Håll facket informerat**

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

Ansvarig chef bör utnyttja den hjälp som den fackliga organisationen kan ge genom sin kamratstödande verksamhet.

## Dokumentera

Drogförseelser ska dokumenteras på samma sätt som andra tjänsteförseelser. Dokumentation av händelseförloppet och vidtagna åtgärder har väsentlig betydelse i arbetet med att rehabilitera och utveckla medarbetare med missbruksproblem.

Dokumentation bör inte sparas mer än tre år efter tidpunkten för den sista noteringen.

## Formella regler

För den som måste sändas hem på grund av drogpåverkan utgår ingen lön eller sjuklön. Arbets-givaren är inte skyldig att bevilja semester eller kompensationsledighet i efterhand eller om någon ringer till arbetsplatsen samma dag han/hon vill vara ledig. Vid frånvaro trots ett nej från ansvarig chef blir det olovlig frånvaro.

## Som arbetskamrat har du också ett ansvar

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

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

Bry dig – 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 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.

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

## Sprid kunskap om drogpolicyn

Varje anställd inom Älvkarleby kommun ska känna till innehållet i drogpolicyn. Kunskapen ska ges nyanställda redan under introduktionen.