

## Drogpolicy för Valdemarsviks kommun

### Inledning

Denna policy gäller från och med 2008-04-28 och avser missbruk av alkohol eller droger. 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 påverkade själv, för arbetskamraterna och för de som utnyttjar kommunens service. Denna drogpolicy markerar den hållning som arbetsgivare och de fackliga organisationerna har i frågan.

### Mål

- Att Valdemarsviks kommun ska vara en alkohol- och drogfri arbetsplats
- Att förebygga missbruksproblem på arbetsplatsen genom tidig upptäckt
- Att tydliggöra de regler som gäller för droger på arbetsplatsen
- Att tydliggöra arbetsgivarens, arbetstagarens och fackets roll vid drogproblem på arbetsplatsen
- Att klargöra de åtgärder som kan komma i fråga vid missbruksproblem på arbetsplatsen

### Arbete och droger hör inte ihop

- Med droger avses alkohol, narkotika och/eller tabletter som påverkar centrala nervsystemet.
- Drogbruk/missbruk går inte att förena med arbete. Målet är att missbruket ska bort så att medarbetaren kan vara kvar.
- All arbetstid ska vara alkohol- och drogfri, även färd till och från arbetet.
- Drogbruk utanför arbetsplatsen får inte heller påverka effektiviteten, säkerheten och trivseln på arbetsplatsen.
- Anställda ska veta att aktivt stöd erbjuds inom kommunen.
- Alla behandlas lika oavsett befattning.
- Frånvaro p g a påverkan av alkohol eller andra droger, accepteras inte och betraktas som olovlig frånvaro.
- Restriktivitet ska råda beträffande alkohol i samband med kurser, konferenser och representation. Regler fastställda av kommunfullmäktige ska följas.

### Den anställdes ansvar

Den anställda själv är alltid ansvarig för sitt uppträdande och sina handlingar. Ingen kan överta detta ansvar.

### Chefens ansvar

Varje chef har ansvar för att arbetsmiljön är fri från alkohol och droger. I ett gott ledarskap ingår engagemang för medarbetarens situation i arbetet och i rimlig och möjlig omfattning utanför arbetsplatsen.

## Arbetskamraters ansvar

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

Som anställd har man också en skyldighet att agera utifrån verksamhetens behov.

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

Bry dig om – även om det uppfattas som att du lägger dig i något som du inte har att göra med. 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 på att din arbetskamrat ska göra sin del av gruppens arbete.

Tig 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.

## Tidiga tecken och signaler på drogbruk.

- Nedgång i prestation
- Hög frånvaro
- Svårigheter att passa tider
- Uttag av semester utan varsel
- Sjukskrivning i anslutning till helger eller löneutbetalning
- Stor korttidsfrånvaro med svårbedömda symptom eller sjukdomsbilder
- Minskat intresse för klädsel och hygien
- Kommer bakfull till arbetet
- Luktat alkohol

Dessa olika ”symptom” kan naturligtvis ha helt andra förklaringar än drogmissbruk. Var och en av punkterna ger dock anledning att prata närmare med medarbetaren.

## Chefens rehabiliteringsinsatser

Efter en drogförseelse eller vid misstanke om missbruk ska chefen agera så snabbt som möjligt för att få till stånd rehabiliteringsåtgärder. Första steget är att ha ett samtal med den anställde. Ju tidigare insatser desto större chans till lyckad rehabilitering. Av erfarenhet vet man att arbetet i sig är en mycket stark rehabiliterande faktor för missbrukare.

- Dokumentera alltid försämrade arbetsprestation, frånvaro och tillsägelser. Denna skall ligga till stöd för kommande samtal med medarbetaren i fråga. En bra dokumentation är också viktig om arbetsgivaren senare måste ta till arbetsrättsliga åtgärder.
- Håll personliga samtal med den anställde. Målsättningen med samtalen är att hjälpa, få den anställde att inse att han/hon har problem och motivera till sökande av hjälp via kommunens företagshälsovård.
- Om personen önskar kan han/hon till samtalet inbjuda t ex arbetsplatsombud eller arbetskamrat som stöd.
- Chefen ska under samtalet klargöra för den anställde att arbetsgivaren inte accepterar att han/hon är påverkad i arbetet och att nykterhet och drogfrihet är en förutsättning för fortsatt anställning.

- Genomför en rehabiliteringsutredning tillsammans med den anställde och upprätta ett behandlingskontrakt. Företagshälsovården kan bistå vid upprättandet av kontraktet. Facklig organisation bör finnas med i dialogen och även underteckna kontraktet.
- Medarbetare som ej medverkar vid upprättande av kontrakt eller låter bli att uppfylla det som står i kontraktet bedöms som icke medverkande i rehabiliteringsprocessen.
- Planera uppföljningssamtal och var uppmärksam mot den anställde i fortsättningen, både med tanke på arbetsprestation och frånvaro.

## Åtgärder om en anställd är påverkad av alkohol/droger under arbetstid

- Enligt arbetsmiljölagen har arbetsgivaren ansvaret att se till att de anställda ej utsätts för ohälsa eller olycksfall i arbetet. Likaså har kommunen ett ansvar mot tredje man. En anställd som är påverkad utgör en risk både för sig själv och för andra och ska därför inte vistas på arbetsplatsen.
- Anställd som missbrukar droger på arbetsplatsen eller uppträder påverkad skall avskiljas från arbetet på ett lugnt och inte kränkande sätt. Chefen ansvarar för att den anställde kommer hem på ett tryggt sätt. Om det bedöms nödvändigt ska chefen hjälpa personen i fråga till lämplig vård och ta kontakt med anhöriga.
- Vid tveksamhet har den anställde möjlighet att bevisa sin nykterhet genom alkoholtest. Testet kan utföras av personalchef eller personal på IFO-enheten. Om den anställde inte vill genomgå dessa test hanteras detta som om provet varit positivt.
- Drogtest utförs av Företagshälsovården. Drogbruk/innehav av narkotika (förutom droger förskrivna av läkare) är kriminaliserat och innebär polisanmälan.
- Närmaste chef ska påföljande arbetsdag kontakta den anställde för att genomföra eller avtala tid för ett personligt samtal. Syftet är att initiera tidiga åtgärder och informera om de regler som gäller.
- Alla rehabiliteringsinsatser ska ske i samarbete med Företagshälsovården. Som medarbetare är man skyldig att delta i en rehabiliteringsinsats och har ej rätt att själv välja aktör.

## Sekretess

- Sekretessen är viktig när det gäller denna typ av frågor. Ibland ställs vi inför svåra avvägningar. Vad bör jag av sekretessskäl inte säga? Vad bör jag föra fram som inte kränker den anställde som är föremål för stödåtgärder?
- Grundregeln skall vara att begränsa personkretsen i ett missbruksärende till ett minimum. Samtal och rådfrågningar hos personalchef, Företagshälsovården eller dylika verksamheter kan göras utan att man för den sakens skull behöver röja identiteten på en anställd med missbruksproblem.
- Det finns möjlighet att med missbrukarens samtycke släppa på sekretessen och samordna hjälpresurserna och på så sätt nå ett mer framgångsrikt behandlingsarbete.

## Formella regler

Om den hjälp som erbjuds arbetstagaren misslyckas eller om denne vägrar att medverka i vård eller rehabilitering kan i sista hand arbetsrättsliga åtgärder sättas in. Chefen ska i sådana situationer kontakta personalchefen för samråd.

I lag och avtal finns följande regler som kan vara tillämplbara i olika situationer.

### **Löneavdrag m m**

Försätts en person tillfälligt ur tjänst på grund av förseelse skall han/hon under tiden avstå samtliga avlöningsförmåner. Semester eller annan ledighet som söks i efterhand eller samma dag ska inte beviljas.

### **”Förstadagsintyg”**

Arbetsgivaren kan fatta beslut om att begära in läkarintyg från första sjukfrånvarodagen. Vidare kan beslut fattas att den anställde under sjukledigheten skall lämna intyg av den läkare som arbetsgivaren bestämmer. Om läkarintyg ej går att få via Vårdcentral eller annan läkare finns möjlighet till besök hos Företagshälsovården för utfärdande av intyg.

### **Avstängning**

Arbetsgivaren kan tillfälligt avstänga en arbetstagare från arbetsplatsen. Detta kan vara nödvändigt om arbetstagaren uppträder påverkad eller utgör en fara för omgivningen. Arbetstagaren kan också avstängas i avvaktan på resultat från beordrad läkarundersökning. Avstängningen får vara högst 30 dagar i sänder och är en temporär åtgärd i avvaktan på andra åtgärder.

### **Disciplinpåföljd**

Tar arbetstagaren inte rättelse kan arbetsgivaren vidta mer ingripande åtgärder för att göra det helt klart att arbetstagarens handlande inte är godtagbart. En åtgärd som då kommer ifråga är att genom **skriftlig varning** påtala bristerna i arbetstagarens arbetsprestation ( t ex olovlig frånvaro, upprepad för sen ankomst, onykterhet i tjänsten).

### **Uppsägning**

Lagen om anställningsskydd LAS § 7 anger att en arbetstagare kan sägas upp från sin anställning då saklig grund föreligger. Saklig grund kan vara personliga förhållanden såsom upprepad olovlig frånvaro, misskötsamhet m m. Det anses vara allvarlig misskötsamhet att komma påverkad, berusad eller med bakrus till arbetet.

För att klargöra de regler som ska gälla mellan den anställde och arbetsgivaren kan det vara lämpligt att upprätta ett kontrakt. Bryts kontraktet kan detta vara skäl för uppsägning enligt LAS.

I vissa fall kan en persons missbruk bedömas som sjukdom och sjukdom kan vanligen ej leda till uppsägning. Arbetsdomstolen har dock uttalat att då alkoholsjukdomen medför att arbetsprestationen undergår en stadigvarande och väsentlig nedsättning kan detta vara saklig grund för uppsägning.

Beslut om uppsägning tas av Arbetsgivardelegationen. Underlag för detta tas fram av respektive chef i samråd med personalchef.

### **Här hittar du mer information**

Centralförbundet för alkohol- och narkotikaupplysning [www.can.se](http://www.can.se)  
Alna [www.alna.se](http://www.alna.se)

## Hjälp och vårdresurser via Företagshälsovården (Sensia)

**Sensia Hälsa AB**, Sjöhuset, Valdemarsvik, tel. 0123-515 40

Företagshälsovården bistår med följande:

- Medicinsk utredning
- Motivationsanalys
- Speglande
- Motivationsinriktade samtal
- Farmakabehandling syftande till abstinensdämpning
- Regelbundna uppföljningar med den enskilde
- Remisser till behandlingshem
- Linje- och gruppstöd
- Familjesamtal
- Bedömning av vårdform samt arbetsförmåga
- Handlägger körkortsärenden
- Provtagning gällande narkotikamissbruk (MRO-kontrollerad) där provsvaren tillhör beställaren.

**STÖDPROGRAM/KONTRAKT**

XXXX XXXXXX

Kontaktpersoner:

I denna överenskommelse ingår:

vid frånvaro från arbetsplatsen ska jag anmäla direkt till min kontaktperson och ange orsak.

läkarintyg uppvisas från första dagen.

jag är beredd att genomgå medicinsk behandling initierad av arbetsgivaren och överenskommen med läkare ..... Behandlingen innebär att ha en kontinuerlig kontakt med läkare samt medverka till kontinuerlig provtagning.

den av arbetsgivaren och mig överenskomna behandlingen vid ..... ska fullföljas.

öppen kontakt ska råd mellan mig, Sensia, arbetsgivaren och min kontaktperson.

genom detta program förbinder jag att vara nykter i arbete och på min fritid, passa arbetstider och sköta arbetet efter bästa förmåga.

all övrigt stöd och hjälp som jag behöver initieras av mig själv.

om jag inte fullföljer programmet är jag medveten om att konsekvenserna kan bli omplacering, uppsägning.

Denna överenskommelse mellan mig och arbetsgivaren om ovanstående individuella stödprogram gäller från den ..... 200.. och tills vidare.

Valdemarsvik den .....200..

.....

Anställd

.....

Chef

.....

Facklig representant

Uppföljning av programmet görs .....