

ALKOHOL- OCH DROGPOLICY FÖR HAPARANDA STAD

Missbruksproblem är bland det svåraste som finns att hantera på arbetsplatserna. Arbetsgivaren har dock ett särskilt uppdrag och därmed ansvar för att förebygga och motverka hälsorisker av olika slag inbegripet alkohol och droger som påverkar arbetstagaren på arbetsplatsen.

Vår grundprincip är att alkohol/droger och arbete inte går ihop.

Arbetsplatsen skall vara alkohol- och drogfri.

Vårt mål är att skapa en arbetsplats som är fri från missbruk av alkohol och andra droger.

Alkohol- eller drogpåverkade anställda får ej vistas på arbetsplatsen

Missbrukare skall motiveras att ta emot hjälp mot sitt missbruk.

Vi skall gripa in på ett så tidigt stadium som möjligt och ge professionell hjälp till den som behöver.

Alla anställda har uppgiften att medverka till att arbetsplatsen är säker för var och en.

Vi har alla ansvar

Närmaste chef/arbetsledare ansvarar för att arbetstagare med missbruksproblem erbjuds behandling.

Varje arbetstagare ansvarar för att arbetsresultat, säkerhet och trivsel inte äventyras genom en arbetskamrats missbruk.

Varningssignaler

Som chef skall man vara observant på följande signaler som kan tyda på ett begynnande missbruk:

Arbetsfunktion

- ojämna och ryckiga arbetsinsatser
- hög felfrekvens, slarv och materialförstöring
- koncentrationssvårigheter och dålig uthållighet
- frekvent byte av arbetsplats

Frånvaro

- semester eller kompensationsledighet som söks samma dag eller i efterhand
- sjukfrånvaro i samband med helg och löneutbetalningstillfällen
- ovanliga förklaringar till frånvaro av skilda slag

Beteenden

- irritation och oro
- sjunkande självkänsla, nervositet, håglöshet och nedstämdhet
- retlighet, sårbarhet och avighet
- isoleringstendenser, fobier
- misstänksamhet mot arbetskamrater och ledning

Övriga signaler

- kommer till arbetet bakfull eller luktar alkohol
- skämmer ut sig på personalfester
- bjuder frikostigt på alkohol för att få dricka själv
- föraktfull inställning till andra människors alkoholproblem
- familjesociala problem, lånar av arbetskamrater

- tilltagande glömska

När någon medför alkohol eller droger till arbetsplatsen

Chefen/arbetsledaren påtalar att det inte är tillåtet. Skydds/arbetsplatsombud informeras. Om denna hantering fortsätter utdelas en skriftlig varning som kan följas av kraftfullare åtgärder om den skriftliga varningen inte är tillräcklig för att den otillåtna hanteringen upphör.

När någon är påverkad på jobbet

Personen avvisas från arbetsplatsen. Chefen/arbetsledaren ansvarar för att arbetstagaren skickas hem under betryggande former.

Om den anställda förnekar påverkan skall alkohol-/drogtest göras.

Om den anställda vägrar medverka i testet skall han avvisas från arbetsplatsen.

Arbetstagaren uppmanas komma tillbaka till arbetet dagen därpå för ett samtal.

Upprepas händelsen bör Individ- och familjeomsorgens missbruksenhet eller företagshälsovård kopplas in. Behandling skall erbjudas så snabbt som möjligt.

Frånvaro p g a avvisning innebär alltid löneavdrag.

Följande handlingsprogram skall tillämpas:

1. Om man som chef/arbetsledare misstänker att något inte står rätt till skall man föra anteckningar som omfattar händelserna under ca en månad. Därefter skall arbetsledaren i samtal med den anställda diskutera de förändringar som skett och orsaken till detta.
2. Om medarbetaren själv tillstår att det föreligger missbruk, så går man vidare till missbruksenhet för att få till stånd en rehabilitering.
3. I annat fall skall man komma överens om att åter träffas om en månad. Under tiden fortsätter chefen/arbetsledaren anteckna alla tecken på varningssignaler när misstanke om missbruk föreligger. Visar det sig att missförhållandena har rättat till sig vid andra samtalet så är det troligen så att orsaken inte var alkohol eller droger.
4. Finns problemet även då kvar skall chefen föreslå att kontakt tas med företagshälsovården för att därigenom komma åt problemet. Man behöver inte nödvändigtvis uttala misstankar om alkohol eller droger.
5. För anteckningar i samband med träffarna och när något påtagligt inträffar (frånvaro, avvisningar, konflikter m.m.).
6. Var rak och konsekvent i diskussionen och undvik att falla in i ”amatördiagnoser” eller moraliseringar. Samtidigt är det viktigt att skapa förtroende.
7. Uppmuntra och ge de närmaste arbetskamraterna möjlighet att fungera som kamratstödjare.
8. Arbetsgivaren och arbetstagaren kan också upprätta kontrakt där man enas om en handlingsplan för fortsatt arbete med dessa frågor.
9. Undvik meningslösa hot om disciplinära åtgärder. Agera med de fakta som finns.

10. Policy- och kontraktsbrott kan innebära att disciplinära åtgärder och uppsägning kan aktualiseras enligt gällande lagar och avtal.