

Riktlinjer mot alkohol och droger på arbetsplatsen

Dokumenttyp	Riktlinjer
Fastställt/upprättad	2014-11-19 av Kommunstyrelsen § 143
Senast reviderad	-
Detta dokument gäller för	Kommunövergripande
Giltighetstid	Tillsvidare
Dokumentansvarig	Personalchef
Dnr	2014-386



Innehållsförteckning

Innehållsförteckning.....	3
Riktlinjer vid missbruk av alkohol och droger	4
Syfte.....	4
Definition av begreppen droger samt missbruk	4
Medicinskt motiverat bruk av läkemedel	4
Kommunens arbete när det gäller alkohol- och drogmissbruk.....	4
Ansvar	5
Arbetsgivaren.....	5
Chefer.....	5
Jag som anställd	5
Arbetskamrater	5
Skyddsombud/facklig företrädare.....	5
Lagstiftning och andra regler vid alkohol- och drogproblem på arbetsplatsen	6
Arbetsanpassning och rehabilitering AFS 1994:1	6
Allmänna bestämmelser	6
Intyg vid sjukdom AB § 28 mom 2.....	6
Avstängning enligt AB § 10 mom 1	6
Skriftlig varning AB § 11 mom 1 (disciplinåtgärd)	6
Lag om anställningsskydd	6
Uppsägning enligt 7 § samt avsked enligt 18 §.....	6
Stöd till chefer och medarbetare	6
Användande av alkometer	7

Riktlinjer vid missbruk av alkohol och droger

Anställda som brukar och är påverkade av alkohol eller 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.

Dessa riktlinjer uttrycker den syn som arbetsgivaren Hjo kommun har i frågan och som har samverkats med de fackliga organisationerna. Målet med riktlinjerna är att nå en tidig och samordnad rehabilitering, ha en väl fungerande verksamhet och att förhindra utslagning på grund av missbruk av alkohol och droger.

Syfte

Vår arbetsmiljö ska vara fri från alkohol och droger. Syftet med riktlinjen är att lägga grund för ett gemensamt förhållningssätt till frågor som rör detta samt ge ett konkret underlag på hur frågan behandlas på ett korrekt, medmänskligt och respektfullt sätt.

Riktlinjen och den tillhörande checklistan ska fungera som ett stöd för chefer och medarbetare vid osäkerhet inför alkohol- och drogproblem på arbetsplatsen.

Definition av begreppen droger samt missbruk

Med droger avses beroendeframkallande medel samt hälsofarliga ämnen. Med missbruk avses ickemedicinsk konsumtion av narkotiska preparat, läkemedel och alkohol som har någon slags negativ inverkan. Alkoholen och drogerna brukas trots vetskap om att det ger negativa psykiska, fysiska, sociala och ekonomiska konsekvenser.

Medicinskt motiverat bruk av läkemedel

Riktlinjerna utesluter inte medicinskt motiverat bruk av läkemedel. Det är dock den enskildes ansvar att i samtal med behandlande läkare ta reda på om medicinen har effekter som kan påverka det dagliga arbetet på ett oönskat sätt. Om detta är fallet skall närmaste chef underrättas för att vid behov kunna erbjuda en tillfällig omplacering eller annan åtgärd.

Kommunens arbete när det gäller alkohol- och drogmissbruk

Hjo kommun arbetar med såväl förebyggande insatser i form av utbildningar och information, som rehabiliterande insatser vad avser alkohol och droger.

Målsättningen med det rehabiliterande arbetet är att medarbetare med alkohol- eller drogproblem ska vara kvar på sin arbetsplats och bli fri från missbruket. Det alkohol- och drogförebyggande arbetet i kommunen bedrivs regelbundet och systematiskt.

Till riktlinjen finns checklistor som beskriver den praktiska tillämpningen.

Ansvar

Arbetsgivaren

Arbetsgivaren Hjo kommun ansvarar för att det finns riktlinjer och rutiner för att kunna hantera situationer som uppstår när en medarbetare uppträder påverkad på arbetsplatsen och hur missbruk på grund av alkohol och droger skall hanteras.

Arbetsgivaren ska också tillse att ansvariga chefer får den utbildning och det stöd som krävs för att hantera dessa frågor på ett professionellt sätt samt att information om kommunens riktlinjer finns tillgängliga för alla medarbetare. Arbetsgivaren ska också årligen följa upp dessa riktlinjer med tillhörande checklista.

Chefer

Det är chefens ansvar att vidta åtgärder vid misstanke om att den anställda är påverkad på arbetsplatsen samt dokumentera och agera enligt riktlinjen. Om medarbetaren är påverkad på arbetet ansvarar chefen för säkerställande av att denne transporteras hem, alternativt till sjukvårdsinrättning där arbetsgivarens representant medföljer transporten. Chefen ansvarar för att en utredning kring eventuellt missbruk startar. Chefen skall inte ställa diagnos!

Chef ska tillse att medarbetarna ges kännedom om denna riktlinje samt checklista i samband med arbetsplatsträffar.

Jag som anställd

Jag som anställd ansvarar för att inte vara påverkad av alkohol och droger i arbetet. Jag ansvarar även för att söka hjälp eller rådgivning vid insikt om att jag har problem och att medverka i mitt tillfrisknande i syfte att kunna återgå till arbetet.

Arbetskamrater

Det är allas ansvar att påtala för ansvarig chef om någon arbetstagare förefaller påverkad av alkohol eller droger. Som arbetskamrat har Du ett ansvar att agera aktivt när misstanke om missbruk föreligger. Genom att lägga dig i visar du att du bryr dig om din arbetskamrat.

Skyddsombud/facklig företrädare

Ombudet har till uppgift att på ett tidigt stadium reagera på och agera vid misstanke om missbruk. Ombudet bör också visa omtanke och skapa en attityd bland medarbetarna att stödja den som befinner sig i ett missbruk.

Lagstiftning och andra regler vid alkohol- och drogproblem på arbetsplatsen

Arbetsanpassning och rehabilitering AFS 1994:1

I Arbetsmiljöverkets föreskrift AFS 1994:1 anges skyldigheter för arbetsgivaren vad gäller organisation och bedrivande av verksamhet med arbetsanpassning och rehabilitering för arbetstagarna. Arbetsgivaren skall i enlighet med föreskriften ha rutiner för verksamheten när det gäller arbetsanpassning och rehabilitering. Dessa rutiner skall även omfatta missbruk av alkohol eller andra berusningsmedel. Arbetsgivaren skall dessutom klargöra vilka interna regler som gäller om arbetstagare uppträder påverkad av alkohol eller andra berusningsmedel i arbetet.

Hjo kommuns mål och ambitioner i anpassnings- och rehabiliteringsarbetet återfinns i de särskilda riktlinjer som tagits fram för detta. Riktlinjen innehåller rutiner för rehabiliteringsprocessen. Här finns också mallar för dokumentation.

Allmänna bestämmelser

Intyg vid sjukdom AB § 28 mom 2

Ledighet på grund av sjukdom mer än sju kalenderdagar skall styrkas genom intyg av läkare eller tandläkare. Arbetsgivaren kan begära intyg även för kortare ledighet eller för särskilda skäl. Arbetstagaren svarar för intyget. Kan inte arbetstagaren visa intyg som styrker arbetsförmågan har denne inte rätt till sjuklön enligt lag eller avtal.

Avstängning enligt AB § 10 mom 1

Arbetstagare kan tillfälligt tas ur arbete av arbetsgivaren. Detta kan exempelvis vara fallet när en arbetstagare genom sitt uppträdande sätter säkerheten i fara eller allvarligt stör ordningen på arbetsplatsen och inte rättar sig efter tillsägelse. Det kan också gälla när en arbetstagare kommer till arbetsplatsen i påverkat tillstånd eller uppträder påverkad i arbetet. Arbetstagaren erhåller ingen lön under avstängningstiden. Vem som har rätt att fatta beslut om avstängning framgår av gällande delegationsordning.

Skriftlig varning AB § 11 mom 1 (disciplinåtgärd)

Skriftlig varning kan meddelas då en arbetstagare gör sig skyldig till fel eller försummelse i arbetet. För att det ska vara fråga om fel eller försummelse måste arbetstagaren ha brutit mot regler för hur arbetet ska utföras, ordningen på arbetsplatsen eller på annan väg brutit i sina skyldigheter. Närmaste chef har rätt att fatta beslut om utfärdande av skriftlig varning i enlighet med gällande delegationsordning.

Lag om anställningsskydd

Uppsägning enligt 7 § samt avsked enligt 18 §

Uppsägning från arbetsgivarens sida ska vara sakligt grundad, dvs bero på arbetsbrist eller personliga skäl. En uppsägning är inte sakligt grundad om det är skäligt att kräva att arbetsgivaren bereder arbetstagaren annat arbete hos sig. Arbetsgivaren har alltid en skyldighet att pröva omplaceringsmöjligheter samt då sjukdom föreligger fullgöra sin rehabiliteringsskyldighet innan eventuell uppsägning vidtas. Närmaste chef har rätt att fatta beslut om att skilja en medarbetare från anställningen i enlighet med gällande delegationsordning.

Stöd till chefer och medarbetare

Hjo kommun samarbetar med Aleforsstiftelsen avseende behandling och rådgivning i frågor som rör alkohol- och drogproblematik. Har du som chef frågor om hur du skall hantera en uppkommen situation kan du kontakta dem.

Tänk på att både chef och medarbetare kan få rådgivning och stöd av Aleforsstiftelsen på telefonnummer **020-22 12 00**.

Användande av alkometer

På personalenheten finns en alkometer att tillgå kl. 07.30 – 16.30. Se vidare i checklistan.

Även företagshälsovården kan bistå med hjälp vid behov av tester för alkohol och droger. Kontaktperson är företagssköterskan som nås på telefon 0503 - 130 75 eller 0702 - 00 55 23 kl. 07.30-16.00.

Ingår provtagning i rehabiliteringen så upphör den i samband med att rehabiliteringen avslutas.