



KALIX KOMMUN

Policy och handlingsplan gällande alkohol och droger för anställda i Kalix kommun

Inledning

Bruket av alkohol och andra droger torde vara lika stort hos de anställda vid Kalix kommun som hos övriga svenskar. Alkohol är den vanligaste drogen som dessutom är accepterad och en vanlig del i vårt sociala umgänge. Även narkotiska preparat förekommer och de kan vara svårare att upptäcka. Tabletter och andra medicinska preparat är ofta ett dolt missbruk. Olika former av blandmissbruk blir vanligare. Eftersom effekten är svår att förutse är detta många gånger svårt att komma åt.

Upp till var tionde person kan bedömas vara i riskzonen för missbruk. Förutom de sociala och medicinska konsekvenserna medför det ökad frånvaro, försämrade arbetsprestationer samt säkerhets- och olycksfallsrisker. Då Kalix kommun är en stor arbetsgivare innebär ovanstående att vi sannolikt har flera människor i organisationen, som är i riskzonen eller i ett pågående missbruk. Därför är det viktigt att kommunen som arbetsgivare har en klar och tydlig policy om vad som gäller i dessa frågor. Detta är särskilt viktigt då många verksamheter inom kommunen har inriktning mot fostran av barn och ungdomar samt omsorg om sjuka eller äldre. Det handlar både om ansvaret för verksamheten samt omtanken om den enskilde drabbade medarbetaren. Arbetskyddsstyrelsen behandlar i sin föreskrift 1994:1, Arbetsanpassning och rehabilitering, arbetsgivarens skyldigheter beträffande hanteringen av missbruksproblem.

Grundläggande krav

- Samtliga arbetsplatser inom Kalix kommun skall vara alkohol- och drogfria. Intag får aldrig förekomma under arbetstid.

Målsättning

- Den som missbrukar skall erbjudas sådana insatser som har som mål att man ska kunna fortsätta sitt arbete.
- Kommunen tillhandahåller stödresurser till arbetsplatserna via företagshälsovården och förmedling av experthjälp.

Information och utbildning

- Alla anställda ska vara informerade om kommunens alkohol- och drogpolicy.
 - Samtliga nyanställda skall ges information om alkohol- och drogpolicyn.
 - Chefer och arbetsledare skall genomgå utbildning för att kunna hantera missbruksproblem på den egna arbetsplatsen.
-



Åtgärder vid missbruk

- Var uppmärksam på tydliga försämringar i arbetssituationen, till exempel ökad frånvaro och sen ankomst, särskilt i samband med helger. Andra tecken kan vara förändringar i personligheten, såsom ökad retlighet och försämrat samarbete.
- Den som kommer till arbetsplatsen, påverkad av alkohol eller andra droger, skall omedelbart avvisas från arbetsplatsen. Arbetsledaren ansvarar för hemtransporten.
- Den som upptäcker att en arbetskamrat är påverkad är skyldig att kontakta berörd chef omgående. Chefen skriver en incidentrapport.
- Vid indikation om att någon är påverkad, får arbetsgivaren genomföra drogtest. Detta kan göras med analys av utandningsluft (Alkometer finns hos Arbetsgivarenheten) eller med provtagning hos sjukvården. Syftet med provet är säkerställa att arbetsgivarens iakttagelser är korrekta samt att planera eventuellt kommande rehabiliteringsåtgärder. Om personen i fråga vägrar att genomgå test tolkas detta som att personen är påverkad och skall då avvisas från arbetsplatsen.
- Frånvaro på grund av avvisning innebär alltid löneavdrag enligt AB 05 § 10 moment 1. Berörd chef ska informera Arbetsgivarenheten samt aktuellt fackförbund.

Rehabilitering/handlingsplan

- Närmaste chef har ansvaret för att följa upp det inträffade snarast genom samtal. Kommunens syn klargörs samtidigt som den anställda får erbjudande om stöd. Chefen ska klargöra för den anställda att det är denne som bär ansvaret för att en förändring sker och att arbetsgivaren kommer att ge stöd för detta. Berörd chef ska kontakta kommunens personalkonsulent.
- Dokumentera i samband med träffarna och när något påtagligt inträffar till exempel frånvaro, avvisningar, konflikter, misstag eller dylikt.
- Var rak och konsekvent i diskussionen och undvik att falla in i amatördiagnoser eller moraliseringar. Det är viktigt att skapa ett förtroende.
- Uppmuntra och ge de närmsta arbetskamraterna möjlighet att fungera som kamratstödjare.
- Vid upprepande förseelser eller där tydliga tecken på missbruk upptäcks, ska kontakt tas med chef, facklig företrädare och arbetsgivarenheten för diskussion av lämpliga åtgärder. Ett kontrakt bör upprättas mellan arbetsgivaren och den enskilde.
- En eventuell vistelse på behandlingshem beslutas i samråd med Arbetsgivarenheten. Vistelsen betalas av respektive förvaltning enligt delegationsordningen.
- Var beredd att stötta vid återgång till arbetet även om det kan inträffa återfall som kan göra omgivningen besviken.
- Arbetsgivaren kan genomföra stickprovskontroller i uppföljningssyfte.



KALIX KOMMUN

Disciplinära åtgärder och uppsägning

- Policy- och kontraktsbrott innebär att disciplinära åtgärder samt uppsägning kan aktualiseras enligt AB 05 § 11.

Antaget av kommunfullmäktige 2007-09-17, § 132
Reviderat av kommunfullmäktige 2010-06-21, § 60