

Alkohol- och Drogpolicy

Länsbygg

1 LÄNSBYGG:s alkohol- och drogpolicy

1.1 Drogpolicyns syfte och mål

Det är framför allt för att förhindra skadligt bruk bland våra medarbetare som vi har en alkohol- och drogpolicy. Syftet är att undvika ohälsa, tillbud, olyckor, onödiga kostnader och att värna om en god arbetsmiljö.

Målet är en säker och trivsamt arbetsplats med väl fungerande medarbetare. Att ha en öppen attityd, personligt ansvarstagande och ett seriöst förhållningssätt till alkohol och droger är en förutsättning för att kunna förebygga problem. Därför är alkohol och drogfrågan en arbetsmiljöfråga och ska integreras i det systematiska arbetsmiljöarbetet. Chefer och arbetsledare har en viktig roll när det gäller att göra policyn känd för alla.

Om det, trots ett förebyggande arbete, skulle visa sig att en medarbetare får problem med alkohol eller andra droger, ska medarbetare ges möjlighet till rehabilitering och återgång till arbetet. Ju tidigare man erbjuder stöd och hjälp desto bättre är prognosen. För att kunna agera tidigt krävs det att alla, men särskilt chefer, har kunskap om vad man kan och ska göra.

Den här policyn med tillhörande handlingsplan och rutindokument omfattar alla anställda på *företaget*.

1.2 Drogpolicyn – vi har nolltolerans

Alla anställda ska vara nyktra och drogfria på arbetsplatsen. Det accepteras inte heller att komma bakfull till arbetet. Det är närmaste chef som avgör om en medarbetare är nykter och arbetsför. Överträdelse medför att medarbetaren blir hemskickad.

Alkohol kan få förekomma på personalfester och vid representation och ska då vara godkänt av ansvarig chef. Alkoholförtäring ska vid dessa tillfällen hanteras med omdöme och alkoholfria alternativ ska alltid erbjudas. För de som representerar finns en särskild representationspolicy. Ingen anställd ska behöva dricka alkohol vid representation eller vid andra sammankomster i tjänsten.

Den som använder läkemedel som kan påverka arbetsförmågan uppmanas att berätta detta för sin närmaste chef, som gör bedömningen om personen under en period behöver förändrade arbetsuppgifter.

Vi har alla ett ansvar för vår egen arbetsmiljö! Misstänker man att en kollega har problem är det alltid rätt att handla. Tala först med individen själv om din oro, om ingen förbättring sker, tala med din chef. Skyddsombudet eller den fackliga representanten kan också vara en bra samtalspartner.

2 Förebyggande och tidiga insatser av missbruksproblem

Missbruk av alkohol eller droger är ett betydande hälsoproblem som leder till ekonomiska och sociala konsekvenser, och orsakar en rad olika störningar både i arbetet och privatlivet. På arbetsplatsen påverkar missbruk alltid säkerheten och arbetsgemenskapen, även om det är en personlig fråga för medarbetaren. Förebyggande av missbruksproblem och tidiga insatser är ett ansvar för arbetsgemenskapen, som bidrar till säkerheten på arbetsplatsen och samtidigt underhåller och främjar personalens arbetsförmåga och välbefinnande. På Länsbygg vill vi arbeta i en säker och hälsosam miljö.

2.1 Tidig upptäckt

Länsbygg genomför slumpmässiga alkohol- och drogtester. Detta för att tidigt kunna fånga upp medarbetare med riskbruk. Ofta finns det på arbetsplatsen möjlighet att redan i ett tidigt skede upptäcka de första symptomen på missbruksproblem. Detta kan till exempel vara för sena ankomster och återkommande korta frånvaroperioder, frånvaro efter längre ledigheter samt begäran om ledighet i sista stund eller skiftbyten. Missbruksproblemen kan också visa sig genom undflyende beteende, särskilt på morgonen eller vid början av arbetspasset, eller som ojämna arbetsprestationer och fler olyckstillbud. Tidiga symptom kan också vara svårighet att dricka måttligt, humörsvägningar och koncentrationssvårigheter, lögn och

bortförklaringar samt förändring av utseendet. Det är viktigt att i arbetsgemenskapen känna igen varningssignalerna och öppet ta upp saken med den berörde eller chefen.

2.2 Roller och ansvar

2.2.1 Eget ansvar

Varje medarbetare på Länsbygg har ett ansvar för sitt eget förhållande till berusningsmedel. Stöd för att minska bruket av berusningsmedel och för att lägga om livsstil kan fås från företagshälsovården. Om medarbetaren själv uppsöker vård blir detta en sak mellan företagshälsovården och den berörde, och inverkar inte på anställningsförhållandet.

2.2.3 Chefens roll

Chefen har ansvar för att alkohol- och drogpolicyn är känd bland medarbetarna och att alla förstår syftet med den. Regelbundna diskussioner med personalen om arbete och välbefinnande är en del av chefens normala dagliga verksamhet. Chefen ska vara uppmärksam på eventuella missbruksproblem som till exempel kan visa sig genom upprepade frånvaro och försämring av en medarbetares arbetsprestation. Chefen är ansvarig att agera så tidigt som möjligt, att undersöka, kartlägga och åtgärda eventuella problem.

Chefen ska vidta åtgärder vid alla tillfällen då missbruk eller följder av sådant uppkommer på arbetsplatsen. Chefen ska se till att den berusade medarbetaren omedelbart lämnar arbetsplatsen. Chefen är ansvarig för att ta upp diskussionen om missbruksproblem och vidta de åtgärder som krävs. I samband med att chefen tar upp saken ska chefen alltid erbjuda medarbetaren hjälp hos företagshälsovården.

3 Åtgärder vid missbruksproblem

3.1 Åtgärder på arbetsplatsen om en medarbetare är berusad

Chefer och arbetsledare med personalansvar är ansvariga för att avgöra vem på arbetsplatsen som är tjänstbar eller inte. Det finns många anledningar till att en person bedöms vara icke tjänstbar. Alkohol och drogpåverkan kan vara en orsak.

- Om chefen bedömer att en person inte är tjänstbar, till exempel på grund av att han/hon är påverkad så ska han/hon tas om hand på det sätt som situationen kräver, till exempel skickas hem eller till företagshälsovården. När en person skickas hem ska det ske på ett betryggande sätt
- Medarbetaren bör ha möjlighet att fria sig från misstanke om alkohol- eller drogpåverkan om han eller hon vill det. Det kan man göra genom att låta den anställde blåsa i alkomätare eller låta hen gå till företagshälsovården för provtagning. Om medarbetaren ifrågasätter saken, eller om det är oklart ifall medarbetaren är påverkad av droger (alkohol, narkotika, mediciner) ska chefen se till att medarbetaren kommer till företagshälsovården för bedömning av arbetsförmågan.
- Ett samtal angående händelsen ska hållas så snart som möjligt när medarbetaren är tillbaka på arbetet. Syftet med det samtalet är att tydliggöra att medarbetare brutit mot policyn genom att vara påverkad på arbetsplatsen. Detta påpekande kan ha dignitet av en "erinran". Hjälp och stöd ska erbjudas personen.
- Vid allvarigare bedömning eller upprepning av beteendet skrivs en varning, som också bör delges den fackliga organisationen
- Om den anställde inte vill medverka till att klarlägga orsaken till det inträffade, kan chefen åberopa misskötsamhet. Det innebär att om misskötsamheten fortsätter, kan anställningen prövas enligt LAS och en uppsägning kan bli aktuell. Om en utredning eller läkarutlåtande visar att det inträffade beror på missbruk/beroende, aktiveras arbetsgivarens rehabiliteringsskyldighet

- Alla händelser och samtal ska dokumenteras och följas upp.

3.2 Inverkan på anställningsförhållandet

Frånvaro på grund av berusning likställs som ogiltig frånvaro och är frånvaro utan lön. Arbetsgivarens skyldighet att betala ut lön bedöms, när arbetsgivaren har fått en utvärdering av arbetsförmågan från företagshälsovården.

När droganvändning på fritiden visar sig i arbetet till exempel genom för sen ankomst, upprepade frånvaro eller ojämn arbetsprestation, ska ett tidigt stödsamtal genomföras. Chefen kan samtidigt, om det är befogat, utdela en anmärkning eller en varning.

Att uppträda berusad eller använda berusningsmedel på arbetsplatsen är grov misskötsamhet och kan vara grund för att anställningen avslutas. I första hand ska chefen ge medarbetaren en *skriftlig varning*. Om en liknande situation uppstår igen, kan anställningen eventuellt avslutas. I grova fall kan *anställningsförhållandet omedelbart avslutas*. Ett grovt fall kan till exempel vara, att medarbetaren tydligt överträder reglerna, trots att hen har förstått överträdelsens svårighetsgrad, genom att till exempel allvarligt riskera säkerheten på arbetsplatsen.

Chefen ska alltid kontrollera grunderna för varningar eller uppsägning av anställningsavtal med HR. Blanketter för varningar eller uppsägning av anställningsavtal kan fås från HR.

3.4 Behandling

Ett rehabiliteringssamtal hålls för att hänvisa medarbetaren till behandling beroende på missbruksproblem. Närvarande vid samtalet ska vara medarbetaren själv, hans chef och en representant från företagshälsovården och eventuellt skyddsombud och/eller förtroendeman om medarbetaren så önskar.

Vid samtalet ska medarbetarens missbruksproblem diskuteras och behandlingsåtgärder överenskommas. Detta ska dokumenteras i överenskommelsen (bilaga 3). Medarbetaren förbinder sig att genomgå en överenskommen behandling under denna tid. Om medarbetaren vägrar behandling eller avbryter behandlingen, kan det leda till anställningen avslutas.

Medarbetaren ska tillsammans med arbetsgivaren göra en behandlingsplan (bilaga 4), ur vilken den individuellt valda behandlingen framgår. Företagshälsovården följer upp behandlingen enligt vad som överenskommits vid samtalet. Företagshälsovården fungerar som en länk mellan vårdgivare och arbetsgivaren, och rapporterar till chefen ifall behandlingen inte genomförs enligt överenskommelse.

Om medarbetaren följer behandlingsplanen och inget problematiskt beteende visar sig medan överenskommelsen gäller kan saken anses vara utagerad. När vården avslutats ska ett avslutande möte hållas vid företagshälsovården, där även chefen deltar och man enas om en eventuell uppföljning via företagshälsovården.

Efter att drogproblemen avhandlats ska de berörda och den närmaste omgivningen gå igenom vad som hände och vad man lärde. För att behandlingen ska lyckas är det viktigt att en medarbetare som behandlas och som återkommer efter behandling accepteras i gemenskapen. Detta stöder rehabiliteringen. Samtal i detta ärende ska föras förtroendefullt.

3.4.1 Inkomstskydd och ersättning för kostnader vid vård

Under behandling får den medarbetare som hänvisats till behandling ersättning för inkomstbortfall enligt de regler som gäller för sjuklön, om sjukintyg kan uppvisas. Under behandlingens löptid ska det finnas ett intyg från den vårdgivare som företagsläkaren eller företagshälsovården utsett. Öppenvårdsbehandling för missbruk görs på medarbetarens egen tid.