

Alkohol- och drogpolicy

Dokumentnamn	Alkohol och drogpolicy	Dokumenttyp	
		Policy	
Fastställd/upprättad av	Kommunfullmäktige	Datum	Diarienummer
		91-01-	KS 15-245-026
Dokumentansvarig/processägare	Per Häggström	Version	Senast reviderad
		1:3	2015-04-21
			Giltig t o m
			2019-04-21
Dokumentinformation	Beskriver kommunens alkohol- och drogpolicy		
Dokumentet gäller för	Alla nämnder och förvaltningar inom Härnösands kommun		
Annan information			



Alkohol- och drogpolicy

Kommunens synsätt är att arbetsledare, arbetskamrater och alla andra personer i missbrukarens omgivning är berörda av problemet. Det betyder också att dessa personer står inför valet att antingen möjliggöra ett fortsatt missbruk genom att acceptera det, eller att klargöra ett definitivt avståndstagande.

Mål

Målet med Härnösands kommun alkohol- och drogpolicy är att alla arbetsplatser ska vara fria från alkohol och andra droger och att medarbetare med alkohol- eller drogproblem ska få stöd att komma ur sitt beroende och klara sitt arbete.

Förebyggande arbete, information och utbildning

För att uppnå målet måste arbetsgivarens inställning till alkohol- och drogfrågor i arbetslivet ska vara välkänd för alla anställda. Alla nyanställda ska i sin introduktion av sin närmaste chef få en genomgång av alkohol- och drogpolicyn.

För att kunna agera förebyggande och känna igen problematiken kring missbruk ska samtliga chefer erbjudas utbildning för att öka sin kunskap både i att se tidiga signaler och hur problematiken ska hanteras när den uppstår. Utbildning ska även erbjudas till dem som på frivillig basis vill arbeta med kamratstöd, eller av annan anledning önskar sådan utbildning.

Ansvarsfördelning

Chef

Närmaste chef ska ta initiativ till samtal med en medarbetare vid misstänkt missbruk. Chefen har även ansvaret för den medarbetare som har missbruksproblem genom hela rehabiliteringsprocessen. Enda undantaget är om chefen returnerar uppgiften till sin överordnade. Vid behov kan chefen knyta resurspersoner till sig.

Arbetskamraterna

När arbetskamrater misstänker att någon på arbetsplatsen har problem så ska chefen omedelbart informeras. Någon av arbetskamraterna kan även utses att verka som kamratstödjare.

Förvaltningscheferna

Förvaltningschefen har det yttersta ansvaret för att alla anställda ges kunskap om alkohol- och drogpolicyn och att dokumentet efterlevs.

ALLA MEDARBETARE SKA ANSVARA FÖR ATT DERAS ALKOHOL- KONSUMTION ELLER DROGPROBLEMATIK INTE GÅR UT ÖVER ARBETET

Hållpunkter

Det är av största vikt att en uppkommen missbruksproblematik hanteras på ett korrekt sätt (se även Rutiner vid missbruk) bl.a. för att det kan få arbetsrättsliga följder, ytterst kan den anställdes anställning avslutas genom uppsägning.

- Uppmärksamma tidiga signaler. (Se nästa sida)
- Konsekvens och tydlighet är oerhört viktigt.
- Den som är alkohol- eller drogpåverkad ska omedelbart lämna arbetsplatsen.
- Den yttersta konsekvensen av misskötsel är uppsägning.

Resurser

I dokumentet om arbetsanpassning finns kommunens övergripande inställning till förebyggande arbete och handläggning av problemsituationer i arbetet. Det dokumentet gäller även vid alkohol- och drogproblem.

Arbetsledaren har möjlighet att knyta till sig olika resurspersoner. Sådana resurser är t ex HR-avdelningen, företagshälsovården och försäkringskassan.

Den fackliga organisationen är en viktig part när det gäller handläggning av alkohol- och drogproblem. Därför ska arbetsledaren ha kontinuerlig kontakt med berörd facklig organisation.

Kostnader föranledda av överenskommen rehabilitering bekostas av arbetsgivare.

Tidiga signaler

Ett missbruk har som regel pågått under mycket lång tid innan misstankarna uppstår. Vanliga tecken på förändringar av en persons beteende kan vara

- Försämring av arbetsprestation.
- Ojämn arbets kvalitet och försämrad produktivitet.
- Ryckig arbetstakt, försämrad koncentration och tecken på trötthet.
- Ökat antal misstag, oaktsamhet och felbedömningar.
- Frånvaron ökar och sen ankomst blir allt vanligare i samband med ledighet.

- Skyller på förkylning, magsjuka eller andra vagt definierade sjukdomar.
- Förlängda luncher eller "gå hem tidigt" blir vanligt.
- Oförklarliga försvinnanden från arbetet.
- Detaljer förbises ofta, uppgifter utförs slarvigt.
- Andra får skulden för egna misstag. Irritation och aggressivitet blir vanligare.
- Kollegor och arbetsledare undviks medvetet.
- Personligt uppträdande förändras och förmåga att komma överens med andra försämras.
- Spritlukt döljs ofta med parfym, rakvatten, tabletter och liknande.

Säkerhetsrisker

Ytterligare faktorer som kan bli följderna av ett missbruk är att säkerheten försummas både för arbetskamraterna och för brukare, elever eller andra. Dessutom ökar risken för olyckor.

Beslutad av kommunfullmäktige, januari 1993

Reviderad av personalkontoret 2007

Reviderad av HR-avdelningen 2015