



ALKOHOL- OCH DROGPOLICY FÖR HÄRJEDALENS KOMMUNS ARBETSPLATSER

Alkohol och andra droger är inte förenligt med arbete.
Därför är det inte tillåtet att vara påverkad av berusningsmedel på
Härjedalens kommuns arbetsplatser.

Grundsyn

- All arbetstid skall vara alkohol- och drogfri
- I samband med kurser, konferenser, personalfester och vid representation utom arbetstid skall återhållsamhet råda och alkoholfria alternativ erbjudas.
- Vid misstanke om påverkan av alkohol eller andra droger skall drogtest genomföras.
- Samtal med enskild individ angående dennes missbruk sker i förtroende.
- Anställd med alkohol- eller drogproblem skall veta att ett aktivt stöd mot missbruket erbjuds av arbetsgivaren.
- Arbetsgivaren är ansvarig för att en rehabilitering planeras enligt gällande organisation och riktlinjer för arbetsanpassnings- och rehabiliteringsverksamhet.
- Alla kommunens förvaltningar skall utarbeta handlingsplaner för att kunna följa policy och grundsyn i alkohol- och drogfrågor.

Bilaga

HANDLINGSPLAN FÖR HANTERING AV ALKOHOL- OCH DROGPROBLEM

1. Den anställde är alltid själv ansvarig för sitt uppträdande och sina handlingar, ingen kan överta detta ansvar.
2. Arbetsledningen gör klart för den anställde vilka krav som gäller på arbetsplatsen och vilka konsekvenserna blir vid misskötsel. Den anställde informeras om möjligheterna att få hjälp om alkohol- eller andra drogproblem uppstår.
3. Misstanke eller kännedom om alkohol-, drog- eller läkemedelspåverkan på arbetsplatsen är en skyddsfråga och skall alltid omgående anmälas till arbetsledningen.
4. Vid misstanke om påverkan eller vid bekräftad påverkan skall det inträffade noggrant dokumenteras.
5. Vid misstanke om alkohelpåverkan skall alkotestet omgående genomföras av närmast berörda chef. Vid misstanke om läkemedels- eller annan drogpåverkan skall drogtest snarast möjligt utföras av företagshälsovården eller närmaste hälsocentral. Om arbetstagaren vägrar genomgå alkohol-/ drogtest skall arbetsrättsliga åtgärder vidtas.
6. Anställd som är påverkad på arbetsplatsen skall på ett betryggande sätt tas om hand och tas från arbetsplatsen. Detta bör göras av två personer. Den anställde uppmanas att komma tillbaka följande dag, opåverkad för ett personligt samtal med närmaste chef. Samtalet skall dokumenteras.
7. Den anställdes familj skall underrättas om händelsen och de konsekvenser som kan bli följden.
8. Närmast högre chef och fackliga företrädare skall informeras om händelsen och de konsekvenser som kan bli följden.
9. Tid för uppföljningssamtal planeras och bokas.
10. Den anställde hänvisas, om möjligt tillsammans med sin familj, till företags- hälsovården, Landstingets vårdhänvisningsenhet eller annan av arbetsgivaren anvisad läkare för utredning av alkohol-/ drogproblem.
11. Rehabiliteringsutredning genomförs och behandlingskontrakt upprättas mellan arbetsgivaren och den anställde.

12. Om den anställda avvisar arbetsgivarens försök till hjälpinsatser eller bryter eventuella behandlingskontrakt och fortsätter sitt missbruk skall arbetsrättsliga åtgärder vidtas.
13. Om den anställda själv söker hjälp för alkohol- eller drogproblem informeras närmaste chef som kallar till ett möte med den anställda och företagshälsovården. Arbetsgivaren ansvarar för att en plan för behandling upprättas.