



Drogpolicy

Missbruk av alkohol och droger är ett stort samhällsproblem som på ett negativt sätt påverkar många av våra arbetsplatser. Säkerheten på arbetsplatsen såväl som den vardagliga arbetsinsatsen påverkas när det förekommer missbruk.

Målsättningen med denna policy är att vi aktivt vill förebygga och motverka missbruk av alkohol och användning av narkotika, beroendeframkallande läkemedel och olagliga dopingmedel. Vi vill uppnå en attityd till droger som baseras på gott omdöme, kunskap, omtanke och hänsyn.

Alkohol, olagliga dopningsmedel och narkotika får inte användas på kommunens arbetsplatser. Ingen anställd får heller vara påverkad under arbetstid eller komma till arbetsplatsen med kvarstående påverkan.

Alla anställda har ett gemensamt ansvar för varandra, vilket innebär att vi inte tillåter att missbruk utvecklas utan att ingripa.

Alla anställda ska engageras så att alkohol inte orsakar olyckor och tillbud eller drabbar tredje man.

Vi är restriktiva med att bjuda på alkohol vid representation.

Kommunen som arbetsgivare har ansvar för att ge alla anställda information och utbildning i drogfrågor. Det är chefers och anställdas ansvar att tillgodogöra sig informationen och utbildningen.

Chefens ansvar

Vi ska ha en öppen attityd till att drogproblem förekommer och att det går att göra något åt dem. För att våga ingripa är det nödvändigt med kunskap om missbruk. Sådan kunskap kan uppnås genom de utbildningar som kommunen ordnar. Kommunens rehabiliteringsansvar omfattar också alla former av missbruk. Enligt lag är också den anställde skyldig att medverka i rehabiliteringen.

Stöd och lämpliga insatser ska alltid ges till den som söker hjälp.

Vid upprepade återfall betalar kommunen inga rehabiliterande insatser.

Finns det misstanke om missbruk är det chefens skyldighet att agera och vara observant på tecken och noggrant dokumentera dessa för att vid lämpligt tillfälle ta upp dem i samtal med den anställde.

Den som är påverkad av droger ska omedelbart skickas hem från arbetet. Detta ska ske på ett betryggande sätt, förslagsvis genom att någon följer med den påverkade hem. Är den anställde kraftigt påverkad ska hon/han komma under vård. Testning och läkarundersökning ska erbjudas direkt efter det inträffade.

Den anställde kan omplaceras eller stängas av från arbetet tills en rehabiliteringsutredning är slutförd.



Arbetskamraternas ansvar

Den som upptäcker eller misstänker drogmissbruk bör agera så tidigt som möjligt. Att skydda en arbetskamrat genom att dölja hans eller hennes missbruk är oftast en björntjänst, som kan försena ett tillfrisknande.

Arbetskamraternas ansvar är att stödja chefens åtgärder.

Kontrakt vid rehabilitering

När en rehabiliteringsinsats genomförs ska en skriftlig överenskommelse mellan personalansvarig chef och arbetstagare upprättas som en del i rehabiliteringsunderlaget.