

Alkohol-och drogpolicy

Missbruk av alkohol och andra droger är ett stort problem samhällsekonomiskt och socialt. I de flesta miljöer förekommer missbruk. Det är viktigt att varje medarbetare känner ett medmänskligt ansvar för arbetskamrater som drabbas av drogberoende. Arbetsledningen har naturligtvis härvidlag ett särskilt ansvar. Missbruksproblem ska behandlas under sekretess och att den berördas integritet skyddas. Det är viktigt att arbetsgivaren, fackliga organisationer, skyddskommitté/personalkommitté och företagshälsovård har en gemensam syn på alkohol- och drogförebyggande verksamhet.

Alkohol och andra droger får ej förtäras inom Hyresgästföreningens kontor eller övriga arbetsplatser under arbetstid.

Den 13 juni 2010 beslutade Hyresgästföreningens stämma att alkohol inte ska bekostas av Hyresgästföreningen vid aktiviteter. Det betyder att Hyresgästföreningen aldrig bekostar alkohol för sina medarbetare.

Mål

Vår alkohol- och drogförebyggande verksamhet syftar till att undvika att medarbetare hamnar i missbruk.

- Medarbetare med alkohol- och drogproblem ska få hjälp.
- Genom aktiva åtgärder förhindra att bruk av alkohol och andra droger övergår till missbruk och utslagning.

Chefens ansvar

Att ta initiativ och söka sakkunnig hjälp vid misstanke om medarbetares alkohol- och drogmisbruk.

Medarbetarens ansvar

Att följa Hyresgästföreningens alkohol- och drogpolicy. Vid missbruk aktivt delta och följa behandlingsplan.

Förebyggande åtgärder

- I samband med nyanställning och vid introduktion ska information lämnas om handlingsprogram i alkohol- och drogfrågor.
- I den förebyggande verksamheten är det särskilt angeläget att företagshälsovårdens resurser och kompetens tas i anspråk.
- Det åligger personal-/skyddskommitté att ta initiativ till information och utbildning för att öka kunskaper om alkohol och andra drogers skadliga verkan och att arbeta aktivt för att förändra attityder och fördomar kring missbruksproblem samt motverka drogmisbrukets myter.
- Nära samarbete med Alnagruppen.

Åtgärder och rutiner

- Den som uppträder alkohol- eller drogpåverkad på arbetsplatsen ska sändas hem. Närmaste chef/arbetsledare ser till att den som är påverkad lämnar arbetsplatsen. Vid behov tryggas hemfärden.
- Alla medarbetare bör ingripa då de observerar att någon är påverkad av alkohol eller andra droger i arbetet. Medarbetaren kan vara till fara för sig själv och sina arbetskamrater. Här har framför allt arbetsledning och skyddsombud ett viktigt ansvar.
- Löneavdrag ska göras för den arbetstid som fullgod arbetsinsats ej kunnat ske. Ledighet ska inte beviljas i efterhand.
- Personalchefen ska alltid informeras om det inträffade.

- Den som uppträtt påverkad, ska snarast kallas till enskilt samtal med sin chef/arbetsledare som förklarar det felaktiga i handlingssättet och informerar om de vårdmöjligheter som finns i första hand via företagshälsovården. Stöd till arbetsledare och medarbetare kan ges av Alna-gruppen. Samtal och överenskommelser ska dokumenteras och arkiveras på personalenheten.
- Genom lämpliga individanpassade åtgärder ska medarbetare med alkohol- och drogproblem stödjas. I rehabiliteringsarbetet krävs medarbetarens positiva och aktiva medverkan i behandling för sitt tillfrisknande.
- Medarbetarnas medverkan till stöd ska eftersträvas. Det är dock alltid chefens/arbetsledarens ansvar att prata med en medarbetare om dennes missbruksproblem.
- Om vistelse på behandlingshem blir aktuell ska lämplig person beredas möjlighet att följa med medarbetaren till behandlingshemmet och etablera kontakt med behandlingshemmets personal som kan upprätthållas under behandlingstiden.

Individuell handlingsplan

En handlingsplan upprättas i samverkan med medarbetaren, chef/arbetsledare och personalchef. Handlingsplanen är individuell och ska anpassas så att bästa resultat uppnås. Planen utformas som ett avtal som undertecknas av medarbetaren, dennes chef och personalchef.

Företagshälsovårdens roll

Vid akuta vård- och behandlingsåtgärder underrättas personalenheten och företagshälsovården snarast möjligt. Företagshälsovården och personalenheten kan då i samarbete hjälpa till med samtal, uppföljning och rehabilitering av den vårdbehövande. Vid behov tas kontakt med andra vårdenheter.

Återgång till arbete

- Vid återgång till arbetet efter en eventuell sjukskrivning eller vårdtid med anledning av alkohol- eller drogmissbruk bör arbetsledare och arbetskamrater engageras för stöd och hjälp till återanpassning under största möjliga sekretess.
- Omplacering kan förekomma i speciella fall. I första hand ska eftersträvas ett bibehållande av den egna tjänsten.

Påföljder

Vid upprepning av onykterhet under arbetstid och då vidtagna åtgärder ej gett resultat erhålls en skriftlig erinran – där vederbörande informeras om att vid ytterligare onykterhet i tjänsten kan förhandling upptas med facklig organisation om uppsägning. Preskriptionstid är två månader efter senast inträffade händelse.

Samordning

Personalchefen är ansvarig för samordning av den alkohol- och drogförebyggande verksamheten på arbetsplatsen.