

DROGPOLICY GÄLLANDE ANSTÄLLDA I SJÖBO KOMMUN

En god arbetsmiljö är en självklarhet i arbetslivet. Anställda som brukar och är påverkade av droger på arbetsplatsen försämrar både den fysiska och den psykosociala arbetsmiljön. Och medför risker i arbetet både för den som är påverkad och för arbetskamraterna. Sjöbo kommuns drogpolicy uttrycker den syn som kommunen och dess fackliga organisationer har i frågan. Det är viktigt att chefer och medarbetare har en gemensam syn på och ett gemensamt förhållningssätt till droger i samband med arbete.

Arbete och droger hör inte ihop

Sjöbo kommun ska vara en drogfri arbetsplats. Det innebär ett absolut förbud för anställda att under arbetstid vara påverkade av eller bruka droger på arbetsplatsen.

- Med droger avses alkohol, narkotika och/eller missbruk av tabletter som påverkar centrala nervsystemet.
- Restriktivitet ska råda beträffande alkohol i samband med kurser, konferenser och representation. Vin/öl får serveras som måltidsdryck efter avslutat arbete.
- Alkohol i öppnade förpackningar får inte förvaras på arbetsplatsen. Gäller ej för servering till vårdtagare på äldreboende.
- Drogbruk utanför arbetsplatsen får inte heller påverka effektiviteten, säkerheten och trivseln i arbetet.

Chefens ansvar

Varje chef inom kommunen har ansvar för att arbetsmiljön är fri från droger.

I ett gott ledarskap ingår engagemang för medarbetarens situation i arbetet och i rimlig och möjlig utsträckning utanför arbetsplatsen.

Var uppmärksam

Tidiga tecken på missbruk kan vara:

- nedgång i prestation
- ojämn effektivitet
- svårighet att passa arbetstider
- upprepad korttidsfrånvaro, särskilt i anslutning till helger och semestrar
- semesterdagar och tjänstledighet som tas ut utan förvarning.

Att lägga sig i och att ifrågasätta är att bry sig om!

Tidig rehabilitering

Efter en drogförseelse eller vid misstanke om missbruk ska chefen agera så snabbt som möjligt för att få till stånd rehabiliteringsåtgärder.

1. Första steget är att ha ett samtal med den anställde. Ju tidigare insatser desto större chans till lyckad rehabilitering.
2. Ett objektivt sätt att konstatera missbruk är att låta den anställde via företagshälsovården lämna ett blod- och/eller urinprov. Provsvaret kan också ses som ett stöd vid rehabilitering.
3. Planering av rehabiliteringsarbetet ska ske tillsammans med den anställde som har missbruksproblem. Kommunen förutsätter en aktiv medverkan från den enskilde. Andra medverkande kan vara företagshälsovården, personalenheten, fackliga företrädare och arbetskamrater, vårdinrättningar och andra organisationer som arbetar med missbruksproblem.
4. En handlingsplan för rehabiliteringsarbetet, som samtidigt är ett kontrakt mellan den anställde och arbetsgivaren, ska upprättas. I handlingsplanen ska framgå behandling och andra stödåtgärder samt konsekvenser om handlingsplanen inte fullföljs. Väljs en vårdform som medför kostnader för den enskilde bidrar Sjöbo kommun till finansieringen.
5. En person som missbrukar droger klarar inte att ta sig ur sitt missbruk på egen hand, han/- hon behöver hjälp! Men kom ihåg att den enskilde drogmissbrukaren har ett eget ansvar för att ändra på sitt missbruk.

Missriktad tolerans stjälper istället för att hjälpa.

Drogpåverkad ska avvisas från arbetsplatsen

Chefen är skyldig att avvisa den som är drogpåverkad från arbetsplatsen eller där använder droger. Detsamma gäller om någon är så i bakrus, att han/hon inte kan sköta sitt arbete.

1. Avskilj den anställde från arbetet, på ett mycket bestämt men lugnt och inte kränkande sätt.
2. Ordna så att den anställde kommer hem på ett trygghetssätt. Om möjligt ska kontakt tas med anhörig, bl.a. med tanke på eventuell risk för olyckor och skador.
3. Se, vid behov, till att den anställde får omedelbar vård, t ex på alkoholpolikliniken.
4. Spara alla diskussioner till dess att den anställde är tillbaka i arbetet igen.
5. Chef ska påföljande arbetsdag, gärna så tidigt som möjligt, kontakta och genomföra eller avtala tid för ett personligt samtal om förseelsen. Syftet är att, förutom att initiera tidiga åtgärder, informera om de regler som gäller och vad som händer vid fortsatt missbruk.

Var beredd på undanflykter, ilska och förnekande! Men ge inte upp!

Håll facket informerat

Chefen ska hålla berörd facklig organisation informerad om de åtgärder som vidtas för en anställd med missbruksproblem.

Dokumentera

Drogförseelser **ska dokumenteras** på samma sätt som andra tjänsteförseelser. Dokumentation av händelseförlopp och vidtagna åtgärder har väsentlig betydelse i arbetet med att rehabilitera och utveckla medarbetare med missbruksproblem.

Dokumentationen bör inte sparas mer än tre år efter tidpunkten för den sista noteringen.

Formella regler

- För den som måste sändas hem på grund av drogpåverkan utgår ingen lön eller sjuklön.
- Arbetsgivaren är inte skyldig att bevilja semester eller kompensationsledighet i efterhand eller om någon ringer till arbetsplatsen samma dag han/hon vill vara ledig.
- Vid frånvaro trots ett nej från arbetsgivaren blir det olovlig frånvaro.
- Arbetsgivaren har möjlighet att begära sjukintyg från första sjukskrivningsdagen.
- En anställd som missbrukar och som inte ställer upp på rehabilitering, eller som trots rehabiliteringsåtgärder fortsätter sitt missbruk kan sägas upp.

Som arbetskamrat har du också ansvar

- Alla anställda i Sjöbo kommun har ett moraliskt ansvar för att hjälpa och stödja en arbetskamrat som missbrukar droger.
- Om någon påträffas påverkad på arbetsplatsen är det viktigt att närmaste chef underrättas. Att tåga av lojalitet hjälper inte missbrukaren.
- Bry dig om – även om det uppfattas som att du lägger dig i något som du inte har att göra med. Visa att du märker att han/hon finns där och behöver hjälp.
- Det bästa sättet att hjälpa en missbrukare är att visa att han/hon behövs. Ställ krav på att din arbetskamrat ska göra sin del av gruppens arbete.
- Ljug inte för att skydda missbrukaren – det hjälper bara honom/henne att fortsätta sitt missbruk ostört.

Bry dig om – ställ krav. Tala med din arbetskamrat – inte om.

Undantag från ovanstående regler kan göras i samband med speciella aktiviteter eller representation. Det skall då alltid finnas ett motsvarande alkoholfritt alternativ.

Sprid kunskap om drogpolicyn

Varje anställd i Sjöbo kommun ska känna till innehållet i drogpolicyn. Kunskapen ska ges nyanställda redan under introduktionen.