

Senast reviderad: 2007-11-02
Senast reviderad av: Fredrik Bordahl

Styrande dokument

**GÄLLANDE BESLUT: POLICY FÖR ATT FÖREBYGGA OCH HANTERA
DROGMISSBRUK**

Antaget av fullmäktige 2005-01-20 § 8

Datum att gälla från och med 2005-02-01

Senaste revidering i Dnr 2004:528

Policy för att förebygga och hantera drogmissbruk

En drogfri arbetsplats är ett absolut krav

Alla anställda har rätt till en god och trygg arbetsmiljö, därför ska alla arbetsplatser i Växjö kommun vara drogfria.

Drogmissbruk, det vill säga missbruk av alkohol, narkotika och läkemedel är ett stort problem. Många är idag beroende av olika droger, ännu fler är medberoende, till exempel arbetskamrater, familj och vänner.

Drogmissbruk är en arbetsmiljöfråga. Den som missbrukar droger skadar sig själv och sin omgivning genom försämrade arbetsprestation. Missbruk äventyrar säkerheten och drabbar arbetskamrater och kommunmedborgare. I förlängningen kan följderna av ett drogmissbruk skada Växjö kommuns förtroende.

Detta kan alla göra för att förebygga missbruk

- Hjälp inte till att gömma missbruk. Om du tror att någon har missbruksproblem, tala med personen och/eller med närmaste chef.
- Ge akt på korttidsfrånvaro och upprepad, oplanerad ledighet.
- Prata om drogvanor.
- Sprid kännedom om Växjö kommuns drogpolicy.

Vem har ansvaret?

Det egna ansvaret

Du som är anställd i Växjö kommun har ansvar för att inte uppträda alkohol- eller drogpåverkad på arbetsplatsen. Du får heller inte vara på arbetet med försämrade arbetsförmåga efter alkohol- eller droganvändning. I samband med personalkonferenser, vid personalfester och representationstillfällen ska måttlighet råda när det gäller alkoholförtäring. Om du inte tar det ansvaret missköter du ditt arbete.

Var och en har ansvar för sin egen hälsa. Du är ytterst ansvarig för att bli fri från ett missbruk eller drogberoende. Har du ett konstaterat missbruk kan du få stöd och hjälp. Du har en skyldighet att aktivt medverka i behandling och rehabilitering. Om du trots rehabiliteringsåtgärder fortsätter ditt missbruk kan detta leda till disciplinåtgärder och du riskerar din anställning.

Vad du kan göra som arbetskamrat

Alla anställda i kommunen har ett moraliskt ansvar för att hjälpa och stödja en arbetskamrat som missbrukar droger.

- Om någon är påverkad på arbetsplatsen ska den personens närmaste chef genast underrättas. Du hjälper inte missbrukaren genom att tåla.
- Tala med din arbetskamrat om personen visar tecken på missbruk.

- Kräv att den som missbrukar gör sin del av gruppens arbete. Det bästa sättet att hjälpa är att visa att personen behövs.
- Ljug aldrig för att skydda den som missbrukar – då kan personen fortsätta sitt missbruk ostört.
- Bry dig om – även om det uppfattas som att du lägger dig i något som du inte har med att göra.

Chefens ansvar

Chefen har ett övergripande formellt ansvar för säkerhet och arbetsmiljö och ett arbetsrättsligt ansvar att ingripa vid missbruksproblem.

Avvisning

Som chef är du skyldig att avvisa den som är drogpåverkad från arbetsplatsen. Detsamma gäller om någon uppvisar tecken på bakrus. Avvisa den anställda från arbetet, på ett bestämt, lugnt och inte kränkande sätt. Ordna så att den anställda kommer hem. Tag kontakt med anhörig om det är möjligt. Se till att den anställda får omedelbar vård om så behövs.

Personligt samtal

Som chef ska du snarast möjligt, helst nästa arbetsdag, kontakta medarbetaren och avtala tid för ett personligt samtal. 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.

Personalorganisationen ska informeras

Du som är närmaste chef ska hålla berörd facklig organisation informerad om de åtgärder som genomförs för en anställd med missbruksproblem. Tänk på att en kamratstödjare kan vara en hjälp för medarbetaren och bidra till en lyckad rehabilitering.

Dokumentation

Närmaste chefen dokumenterar alla incidenter med datum och händelseförlopp. Detta kan sedan vara en hjälp i arbetet med att rehabilitera medarbetare med missbruksproblem. Som chef har du möjlighet att begära sjukintyg från första sjukskrivningsdagen. AB 05, § 28, mom 2.

Indragen lön och ledighet

Den person som sänds hem på grund av drogpåverkan får ingen lön eller sjuklön under den aktuella frånvaroperioden. Arbetsgivaren är inte heller skyldig att bevilja semester eller kompensationsledighet i efterhand.

Riktlinjer

Riktlinjer över åtgärder vid drogpåverkan finner du på Växjö kommuns intranät. Här finner du också kontaktpersoner vid rehabilitering och formulär för åtgärdsplan mellan arbetsgivaren och den anställda. Kommunhälsan bidrar med råd och stöd.

Denna policy ligger i linje med Växjö kommuns övergripande alkohol- och drogpolitiska program. Antagen av kommunfullmäktige 2005-01-20.