

MELLERUDS KOMMUN	KOMMUNAL FÖRFATTNINGSSAMLING	Flik D
Titel DROGPOLITISKT PROGRAM FÖR MELLERUDS KOMMUN C:\DOCUME~1\manatcik\LOKALA~1\Temp\XPGrpWise\drogpol internt.doc		
Fastställd av KF § 26	Den 24 februari 1998	Sida
Ersätter	Utbytt den	Sign 1:1

DROG- OCH ALKOHOLPOLICY

Arbetsgivaren är skyldig att upprätthålla en psykiskt och fysiskt god arbetsmiljö. Vår arbetsmiljö skall därför vara alkohol- och drogfri.

Missbruk av alkohol och/eller andra droger är således inte förenligt med en god arbetsmiljö. Melleruds kommun har därför antagit följande policy i dessa frågor:

- Kommunens arbetsplatser skall vara alkohol- och drogfria.
- Spritlotterier och annan hantering av alkohol eller droger på arbetsplatsen accepteras ej.
- Drog-/alkoholpåverkade medarbetare får ej vistas på arbetsplatsen utan skall avvisas.
- Anställd med missbruksproblem skall erbjudas och förmås att ta emot hjälp.
- Varje chef har ansvar för att medarbetarens kända eller misstänkta missbruksproblem blir uppmärksammade.
- Vid misstanke om drogmissbruk äger kommunen rätt att genom Företagshälsan drogtesta den anställde.

ÅTGÄRDER

När någon medför alkohol eller droger till arbetsplatsen:

Närmaste chef påtalar att det ej är tillåtet och arbetsplatsombudet informeras. Fortsätter denna hantering utdelas en skriftlig varning som kan åtföljas av kraftfullare åtgärder om den skriftliga varningen ej är tillräcklig för att den otillåtna hanteringen upphör.

När någon är påverkad på arbetet:

Personen avvisas av chefen/arbetsledningen från arbetsplatsen och arbetsplatsombudet informeras. Chefen ska se till att medarbetaren lämnas i hemmet. Om medarbetaren förnekar påverkan skall alkotest göras och arbetsplatsombudet informeras. Vägrar medarbetaren medverka i testet skall denne avvisas. När avvisning från arbetsplatsen sker kan helt eller delvis lönen innehållas. Uppföljning skall ske av varje fall.

HANDLINGSPROGRAM

Handlingsprogram steg 1

Chefen samtalar med medarbetare. En utgångspunkt för samtalet kan vara iakttagelsen av försämrad arbetsprestation hos medarbetaren. Vissa personer kräver fakta och inte gissningar om missbruk. Många har också en intränad förmåga att förneka sina problem. Ibland kan en person känna lättnad över att någon äntligen har upptäckt missbruket och att han/hon kan få hjälp.

MELLERUDS KOMMUN	KOMMUNAL FÖRFATTNINGSSAMLING	Flik D
Titel DROGPOLITISKT PROGRAM FÖR MELLERUDS KOMMUN C:\DOCUME~1\manatcik\LOKALA~1\Temp\XPGrpWise\drogpol internt.doc		
Fastställd av KF	§ 26	Den 24 februari 1998
Ersätter	Utbytt den	Sign
		Sida 1:2

Handlingsprogram steg 2

Chefen medverkar i ett nytt samtal då även misstankar om missbruk tas upp. Utgångspunkten är den försämrade arbetsprestationen, frånvaro och eventuella risker för medarbetare.

Chefen skall ha god dokumentation över sina fakta. Krav skall ställas på förbättring samt upplysning lämnas över konsekvenser om sådan uteblir. Chefen skall också erbjuda internt stöd. Det kan vara frågan om att t.ex. ställa en kontaktperson till förfogande eller erbjuda företagshälsovårdens stöd.

Handlingsprogram steg 3

Om steg 1 och 2 inte inneburit någon förändring i medarbetarens beteende tar chefen kontakt med personalchef/personalsekreterare för att planera följande:

- personen kallas till samtal
- någon utses som medarbetaren skall samarbeta med
- behandling av läkare, t.ex. antabus diskuteras
- krav på alkotest kan ställas
- omplacering kan bli aktuell

Handlingsprogram steg 4.

Eftersom steg 3 inte heller inneburit någon förändring i medarbetarens beteende, inkopplas försäkringskassan och/eller socialtjänsten. Detta för att överväga en eventuell uppsägning alternativt något annat beslut för ärendets slutliga lösning.