

2016-06-05

Alkohol- och drogpolicy för personal och förtroendevalda i Seko

Inledning

Missbruk av alkohol och droger är ett stort problem såväl medicinskt som socialt i vårt samhälle. Uppskattningsvis har var tionde vuxen arbetande person alkoholproblem. Ofta är problemen dolda. Till detta kommer problem som orsakas av missbruk av läkemedel, narkotika och andra droger. Som en följd av detta missbruk uppstår ett antal missförhållanden på våra arbetsplatser som till exempel ökad sjukfrånvaro, ojämna arbetsinsatser, arbetsolyckor, otrivsel och anpassningsproblem.

För oss i Seko är det en självklarhet att försöka förstå och hjälpa våra anställda som kan tänkas ha problem av detta slag.

Målsättningen med policyn är att åtgärder ska kunna genomföras på ett tidigt stadium och att missbruk förebyggas.

Enligt Arbetsmiljöverkets författningssamling (AFS 1994:1) ska det i organisationen finnas rutiner för arbetsanpassning och rehabilitering vid missbruk av alkohol eller andra berusningsmedel. Detta medför att Seko som arbetsgivare ska klargöra vilka interna regler och rutiner som gäller om anställda uppträder påverkade av alkohol eller andra berusningsmedel i arbetet. Policyn gäller även för förtroendevalda när de utför uppdrag åt förbundsstyrelsen.

Målsättning

Målsättningen med vår alkohol- och drogpolicy är:

Att våra arbetsplatser ska vara fria från droger och alkohol.

Att genom information bredda kunskaperna hos våra anställda om alkohol och drogmisbruk.

Att utbilda enhets-, gruppchefer, förste ombudsmän, skyddsombud, och fackliga företrädare som företräder anställda på förbundet, så att dessa kan ta en första kontakt och vet var hjälp finns att få.

Att genom regler i denna policy förebygga alkohol och drogmisbruk.

Att genom information och kamratstöd påverka anställda som missbrukar alkohol och/eller droger att inse allvaret i situationen och medverka till deras rehabilitering.

Att jobba med fördomar och attityder kring alkohol- och drogmisbruk så att hjälpinsatser inte försvåras.

Att i förtroendefull samverkan mellan berörda parter skapa förutsättningar att förverkliga

denna policy.

Regler

- *All intern representation med alkohol är förbjuden.*
- *All extern representation med alkohol är förbjuden.*
- Seko accepterar varken vid kurser eller vid konferenser att säkerheten, effektiviteten och trivseln på arbetsplatsen äventyras av alkohol- eller drogmissbruk.
- Anställda i Seko ska, inom ramen för sitt introduktionsprogram, informeras om vår inställning till alkohol och droger.
- Som anställd, förtroendevald och medmänniska har alla ansvar för att stödja anställda med missbruksproblem.
- Vi ska diskutera med, inte om, den som har problem.
- Utgångspunkten för allt arbete ska vara förtroende, sekretess och respekt för den enskildes integritet.
- Vid misstanke om missbruk är det rätt att handla. Det är fel att låta saken passera, att inte handla.
- Anställd eller förtroendevald som under arbetstid är påverkad av alkohol eller droger får inte stanna kvar på arbetsplatsen eller plats där arbete utförs. Den anställde eller förtroendevalde ska tas om hand och sändas hem under betryggande former.
- Närmaste chef ska snarast möjligt ha ett samtal med den som varit påverkad.
- Samtal, överenskommelse, behandlingsplaner och andra krav ska dokumenteras.
- Den som har alkohol- och/eller drogproblem ska få information om vilka möjligheter till hjälp som finns.
- Alla ska informeras om förbundets alkohol- och drogpolicy.

Ansvar och uppgifter

Ansvarig chef eller ledare ska ta ett direkt ansvar för alkohol- och drogproblem på arbetsplatsen. Den ansvarige ska få stöd men är ändå den som först måste ta itu med problemen.

Företagshälsovården

Företagshälsovården har genom sina kunskaper en unik möjlighet att hjälpa till med förebyggande, vårdande och rehabiliterande insatser.

Åtgärder vid misstanke om missbruk

Vid misstanke om missbruksproblem ska ansvarig chef eller ledare:

- Utan dröjsmål ta initiativ till ett personligt samtal om problemen.
- Tala om för berörd att misstanken finns och varför den finns.
- Om misstanken bekräftas, medverka till stöd och behandling genom att kontakta företagshälsovården. Se vidare under åtgärder vid påverkan på arbetsplatsen nedan.
- Om misstanke berör uppdragstagare, ska kontakt tas med ordförande för den organisation som den förtroendevalde utför uppdrag för och lämna beskrivning om vidtagna åtgärder och observationer.

Åtgärder vid påverkan på arbetsplatsen

Om anställd är påverkad på arbetsplatsen ska närmast ansvarige chef:

- Avskilja den anställde från arbetet. Fackligt ombud ska informeras.

- Ordna så att anställda kommer hem på ett betryggande sätt eller under behandling.
- Kontakta anställd följande dag för uppföljning.
- Kontakta ansvarig chef och personalchef.
- Kontakta företagshälsovården.
- Beslut om behandling tas av ansvarig chef i samråd med berörd och personalchef.
- Facklig organisation informeras.
- Överenskommelse skrivs.