

ALKOHOL- OCH DROGPOLICY för Varbergs Föreningsservice

Arbete och droger hör inte ihop

Denna policy innebär ett klart avståndstagande från all form av ickemedicinsk användning av läkemedel samt missbruk av alkohol och narkotika. Policyn gäller Varbergs Föreningsservice samtliga medarbetare.

Anställda som är påverkade av droger på arbetsplatsen försämrar både den fysiska och den psykosociala arbetsmiljön och kan medföra risker i arbetet både för sig själva och för sina arbetskamrater. Attityden inom Varbergs Föreningsservice skall därför vara att vi som arbetskamrater och medmänniskor inte accepterar kollegors missbruk. Vi ska istället medverka till att missbruksproblem upptäcks och att hjälp kan ges på ett tidigt stadium.

Gemensamt ansvar

För att föregå med gott exempel ska Varbergs Föreningsservice ej servera alkoholhaltiga drycker vid representation eller vid egna arrangemang.

Definition av missbruk

Alkoholmissbruk är ett regelmässigt bruk av alkohol som ger skadeverkningar för den enskilde individen, hans eller hennes omgivning eller samhället i stort.

Narkotikamissbruk är användningen av narkotiska preparat som inte sker på medicinsk grund.

Läkemedelsmissbruk kan definieras som ett mer omfattande läkemedelsintag än vad som är medicinskt befogat.

Förebyggande

Med utbildning och information kan vi motverka att våra medarbetare fastnar i missbruk. I förebyggande syfte ska Varbergs Föreningsservice

- under anställningsintervju ge den sökande muntlig information om företagets alkohol- och drogpolicy.
- i samband med introduktion ge den nyanställde skriftlig information om policyn samt innan provanställningstidens slut låta den nyanställde skriva på ett kontrakt om att denne har läst och tagit till sig Varbergs Föreningsservice förhållningssätt gällande missbruk.

Identifierande

Utbildning och information hjälper oss att upptäcka signaler om att en medarbetare är eller håller på att bli missbrukare. Alla chefer samt vissa nyckelpersoner inom Varbergs Föreningsservice ska därför genomgå särskild och regelbunden utbildning om hur vi på bästa sätt kan motverka missbruk inom Varbergs Föreningsservice.

Var uppmärksam

Tidiga tecken på missbruk kan vara:

- minskat intresse för arbetet och nedgång i arbetsprestation.
- ojämn effektivitet.
- svårighet att passa arbetstider, tänjer på flexitid, ständiga ursäkter för sen ankomst.
- förändrat beteende, t.ex. osäkerhet, misstänksamhet och aggressivitet.
- upprepad korttidsfrånvaro, särskilt i anslutning till helger och semestrar.
- semesterdagar och ledighet tas ut utan förvarning.
- vissa människor kan dock reagera på helt motsatt sätt, de skärper sig extra för att inte avslöja sitt missbruk.

Arbetsledarens ansvar

Varje arbetsledare i medlemsförening inom Varbergs Föreningservice ansvarar för en god arbetsmiljö.

När det finns misstankar om missbruk är arbetsledaren ansvarig att kontakta Varbergs Föreningservice verksamhetschef eller biträdande verksamhetschef. Den eller de tar kontakt med aktuell arbetstagare för samtal. Om misstankarna kvarstår efter samtalet ansvarar chefen för utformningen av en rehabiliteringsplan för den anställde.

Arbetsledaren är även ansvarig för att avvisa den som är alkohol- eller drogpåverkad från arbetsplatsen. Arbetsledaren ska då på ett bestämt men lugnt och inte kränkande sätt, avskilja den anställde från arbetet och ordna så att denne kommer hem på ett betryggande sätt. Om arbetsledare inte kan ombesörja detta själv ska kontakt tas med Varbergs Föreningservice verksamhetschef eller biträdande verksamhetschef och lämna över ansvaret.

Alla diskussioner med den anställde sparas tills påföljande arbetsdag, då verksamhetschef eller biträdande verksamhetschef ska kontakta denne för att avtala tid för ett personligt samtal rörande förseelsen. Syftet med detta samtal ska vara att, förutom att initiera tidiga åtgärder, informera om de regler som gäller och de handlingsåtgärder som kommer att vidtas vid fortsatt missbruk.

Om Varbergs Föreningservice verksamhetschef eller biträdande verksamhetschef får vetskap om missbruk hos medarbetare placerad i medlemsförening ska föreningens arbetsledare informeras om detta för att man gemensamt ska kunna ge stöd åt medarbetaren.

Formella regler

Varbergs Föreningservice är inte skyldig att bevilja semester eller kompensationsledigt i efterhand eller om någon ringer till arbetsplatsen samma dag som denne önskar vara ledig.

En anställd som missbrukar och som inte ställer upp på rehabilitering, eller som trots rehabiliteringsåtgärder fortsätter sitt missbruk kan komma att sägas upp från sin anställning inom företaget.

Tidig rehabilitering

Planering av rehabiliteringsarbetet ska ske tillsammans med anställd som har missbruksproblem. Varbergs Föreningsservice förutsätter en aktiv medverkan från den enskilde. Andra medverkande kan vara arbetsledare i föreningen, fackliga företrädare och arbetskamrater, vårdinrättningar och andra organisationer som arbetar med missbruksproblem.

En handlingsplan för rehabiliteringsarbetet, som samtidigt utgör ett kontrakt mellan Varbergs Föreningsservice och den anställde, ska upprättas. I handlingsplanen ska framgå behandling och andra stödåtgärder samt konsekvenser i det fall handlingsplanen inte fullföljs.

Varbergs Föreningsservice hållning är att en alkohol- eller drogmissbrukare inte ska tvingas att ta sig ur sitt missbruk på egen hand – han eller hon behöver få hjälp och arbetsgivaren har här en stödjande roll att fylla. Samtidigt är det viktigt att den som missbrukar tar ett eget ansvar för att ändra på sin situation.

I det fall den missbrukande medarbetaren inte accepterar handlingsplanen ska samtal inledas omedelbart. Då ska det avgöras om det ska utarbetas en ny behandlingsplan eller om förhandling om personens anställningsförhållande ska inledas.

Dokumentera

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

Håll facket informerat

Verksamhetschef eller biträdande verksamhetschef ska hålla berörd facklig organisation informerad om de åtgärder som vidtas för en anställd med missbruksproblem. Den hjälp som den fackliga organisationen kan ge genom sin verksamhet bör utnyttjas.

Alkohol- och drogtester

Inom Varbergs Föreningsservice kan alkohol- och drogtester utföras efter samordning med berörd facklig organisation

- vid misstanke om missbruk.
- efter olycka där medarbetarens beteende eller handling misstänks ha bidragit till olyckan.
- enligt överenskommet behandlingskontrakt.

Ett krav är tillförlitlig provtagning och analys. Den ska garantera säkerheten och ta hänsyn till den enskildes personliga integritet. Om någon vägrar att testa sig ska ansvarig chef inleda samtal med denne samt med berörd facklig organisation för att ta reda på varför den anställde vägrar. Att vägra strider mot drogpolicyn och försvårar arbetet för en säker arbetsmiljö. Det kan vid vägran därför bli aktuellt att diskutera anställningsförhållandet.

Läkemedelsanvändning

Medarbetare som för sin arbetsnedsättnings skull måste inta medicin som kan påverka arbetsmiljösäkerheten ska upplysa Varbergs Föreningservice verksamhetschef eller biträdande verksamhetschef och föreningens arbetsledare om detta. Dessa har arbetsmiljöansvar och måste kunna ur säkerhetssynpunkt bedöma vilka arbeten som kan utföras av medarbetaren.

Som arbetskamrat har du också ansvar

Alla anställda inom Varbergs Föreningservice har ett moraliskt ansvar för att hjälpa och stödja en arbetskamrat som har en missbruksproblematik.

Om någon påträffas påverkad på arbetsplatsen är det viktigt att arbetsledare eller Varbergs Föreningservice verksamhetschef eller biträdande verksamhetschef underrättas omedelbart. Att försöka skydda en arbetskamrat genom att hjälpa till att dölja ett missbruk är falsk solidaritet. Det kan i stället leda till längre och ökat missbruk och därigenom försvåra möjligheterna till rehabilitering.

Bry dig om – även om det uppfattas som att du lägger dig i något du inte har med att göra. Visa att du finns och märker att personen behöver hjälp.

Det bästa sättet att hjälpa en missbrukare är att visa att han/hon behövs. Ställ krav på din arbetskamrat att utföra sin del av gruppens arbete. Tala med och inte *om* din arbetskamrat!

Sprid kunskap om alkohol- och drogpolicyn

Varje anställd och arbetsledare inom Varbergs Föreningservice ska ta del av innehållet i denna policy. Information ska ges till nyanställda redan under introduktionen.

Information ges till arbetsledare vid nyanställning.

**BEKRÄFTELSE FÖR MOTTAGEN INFORMATION ANGÅENDE VARBERGS
FÖRENINGSSERVICE "ALKOHOL- OCH DROGPOLICY" SAMT "ÅTGÅRDS-
OCH BEREDSKAPSPLAN MOT SEXUELLA TRAKASSERIER".**

Jag har tagit del av och förstått de förhållningsregler som finns inom Varbergs
Föreningsservice gällande sexuella trakasserier samt missbruk av alkohol och droger.

Ort och datum

Arbetstagarens namnunderskrift

Ansvarig chefs namnunderskrift

Namnförtydligande

Namnförtydligande
