



Ett Narkotikafritt
Sverige

DROGPOLICY

www.ens2000.se

Vad säger lagen?

Vem har ansvaret?

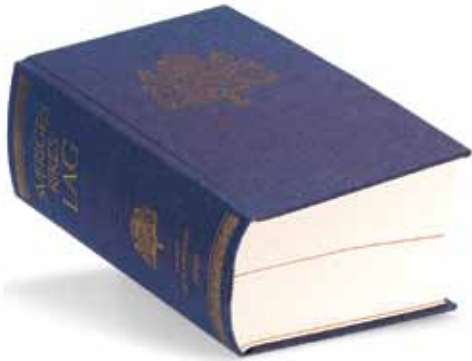
Vilka åtgärder ska vidtas?

Till dig som har ett personalansvar

Alkohol- och Drogpolicy

I arbetet med alkohol- och drogproblem på arbetsplatsen är vår ambition att förebygga, tidigt upptäcka och skapa förutsättningar för behandling när så krävs.

Till vår policy har vi även kopplat en åtgärdskedja som hjälper oss att hantera det osäkra läge som uppstår när vi har en obekräftad, men ändå påtaglig oro om missbruk/beroende hos en medarbetare.



Juridiska förutsättningar

- Arbetsmiljölagen
- Arbetsmiljöverkets föreskrift om systematiskt arbetsmiljöarbete
- Arbetskyddsstyrelsens föreskrift om arbetsanpassning och rehabilitering
- Lagen om allmän försäkring
- Lagen om anställningsskydd

Vårt gemensamma ansvar

Om du är orolig för att en arbetskamrat kan ha missbruksproblem: Handla. Passivitet och tystnad är fel.

Ställ inte upp på att "skydda" din arbetskamrat som har problem med alkohol eller droger.

Det är en missriktad lojalitet och du blir en möjliggörare till fortsatt missbruk.



Arbetsledarens ansvar

Tillämpa och aktivt föra ut vår policy, dess anda och innebörd, samt att vara ett gott föredöme, såväl när det gäller att öppet kommunicera och hantera svåra samtal med medarbetare, som i sitt eget personliga ställningstagande och förhållande till alkohol och droger.

Dokumentera tecken och händelser (när, var, hur).



För dig som kan vara på väg in i eller befinner dig i ett beroendetilstånd

Du har rätt att alltid bli erbjuden stöd/ behandling, på den nivå som är relevant för att hjälpa dig med ditt problem, och så länge du sköter ditt arbete och medverkar till ditt eget tillfrisknande så förlorar du inte din anställning. Vid upprepade återfall är förhandlingar om uppsägning oundvikligt.



Åtgärdskedjan

Steg ett - dokumentation

Du som arbetsledare har dokumenterat ett antal tecken och varningssignaler som kan tyda på någon form av missbruk. Problemet är att du inte vet, men du kan heller inte utesluta att detta är anledningen. Ingången är därför att se till att just den förklaringen kan elimineras, så att de verkliga orsakerna kan åtgärdas.



TECKNEN KAN T.EX. VARA:

- Ökad frånvaro, täta sjukskrivningar
- Många, långa raster
- Försämrad effektivitet
- Sprider dålig stämning
- Missar avtal, tider och överenskommelser
- Inblandning i incidenter och olyckor
- Märkbar berusning på arbetet/Lukt av alkohol
- Stora eller mycket små pupiller
- Sluddrande långsamt tal
- Kollegors rapporter om alkohol, droger, läkemedel eller spelproblem
- Klagomål från kunder
- Familjen har uttryckt oro
- Din intuition säger dig att något inte stämmer, du kan inte förklara det, men heller inte utesluta att det du ser kan bero på någon form av missbruk/beroende

Om arbetsplatsen har implementerat alkohol/drogtester i sin policy och en medarbetare testar positivt – gå direkt till steg två.

Steg två – det första samtalet

Som arbetsledare är det ditt ansvar att, med utgångspunkt från dessa tecken, eller positivt



provsvaret via alkohol/drogtest, genomföra ett första samtal med den anställde.

Som kollega är ditt ansvar att informera om det du har sett och om den oro du känner direkt till den det handlar om, samt berätta för honom/henne att du/ni kommer att föra frågan vidare till er arbetsledare.

Steg tre – remittering, bedömning och åtgärd

Du som arbetsledare/chef har genomfört ett första samtal och din medarbetare förnekar problem, bagatelliserar problem, eller berättar öppet om att han/hon vill ha hjälp med att bli nykter/drogrfri.

I samtliga ovan nämnda situationer sker alltid remittering till en specialist som med hjälp av strukturerade metoder och system (ADDIS Alkohol och Drog Diagnos Instrument) kan bedöma/diagnostisera huruvida bruk, riskbruk eller beroende föreligger eller ej.

Bedömning

- INGET MISSBRUK ELLER BEROENDE FÖRELIGGER

Åtgärd: Om annan problematik som påverkar arbetsinsats och säkerhet konstateras, remitteras personen till adekvat expertfunktion. Alternativt rekommenderas uppföljnings/stöd samtal inom existerande funktioner inom företagets nätverk.

- RISKBRUK, INTE BEROENDE FÖRELIGGER

Åtgärd: remittering till specialist inom missbruks/beroendeområdet, som med hjälp av rådgivning, stödsamtal, eventuellt regelbunden leverprovstagning, hjälper den anställde att sluta/hitta ett alternativt förhållningssätt till alkohol, eller att upphöra med läkemedel/ drogintag.

- BEROENDE FÖRELIGGER

Åtgärd: Den anställde remitteras till öppen eller slutenvårdsbehandling. Parallellt rekommenderas deltagande i s.k. självhjälpsgrupp (Anonyma Alkoholister, Anonyma Narkomaner).

Efter avslutad s.k. primärbehandling i öppen eller institutionell form bör rehabiliteringsprocessen fortsätta i minst två år, med fokus på att förebygga återfall och fördjupa möjligheterna till ett nyktert och drogfritt liv.

Under förutsättning att den anställde samtycker bör även någon form av anhörigstöd ingå i behandlingsplaneringen. Forskning visar att resultaten förbättras med 30% när de anhöriga inkluderas i rehabiliteringsprocessen.

- VID AKUT PÅVERKAN

Åtgärd: Genomför direkt ett alkoholtest eller kräv ett urin eller salivprov om din oro gäller narkotika.

Skicka hem vederbörande på ett säkert sätt med uppmaning att återkomma till arbetet nästa dag. Om medarbetaren inte kommer nästa dag är det arbetsledarens ansvar att ta kontakt.

Rapportera det inträffade till din chef som utfärdar en första skriftlig varning och informerar arbetsgivare och fack. Ledighet, eller semester beviljas inte i efterhand.

När medarbetaren kommer tillbaks ansvarar du för att ett samtal genomförs med honom/henne där remittering till specialist enligt åtgärdskedjans tredje steg rekommenderas.

Från och med nu gäller fortsatt tjänstgöring.

FÖRSLAG PÅ VÅRDKONTRAKT

NN förbinder sig att under tiden 000000 – 000000 följa de markerade delarna av nedanstående vårdkontrakt:

- Genomgå strukturerad s.k. ADDIS intervju (Alkohol och Drog Diagnos Instrument) avseende förhållandet till sinnesförändrande substanser
- Delta i rådgivande stödsamtal
- Delta i öppenvårdsbehandling
- Genomgå behandling på institution
- Som ett stöd i tillfrisknandet genomgå s.k. aversionsbehandling med Antabus eller liknande.
- Som ett stöd i tillfrisknandet genomföra regelbundna leverprovsundersökningar under rehabiliteringsarbetet
- På uppmaning lämna urin/saliv eller utandningsprov
- Delta i eftervårdsinsatser efter avslutad primärbehandling i öppen eller sluten form
- Delta i Anonyma Alkoholisters eller Anonyma Narkomaners möten
- Genomgå nykterhets/drogfrihetskontroller initierade av arbetsledningen
- Vid sjukdom uppvisa 1:a dagsintyg
- Vid ledighet, begära sådan minst tre dagar i förväg

Om NN bryter mot någon del av kontraktet upphör detta att gälla och förhandlingar med facklig organisation inleds angående NN:s anställningsförhållande.

Datum ort namn _____

NN

Företaget AB

Fackligt ombud

Undertecknad NN är medveten om kontraktets innebörd och förbinder sig att efterleva detsamma.

Denna policy är framtagen av Börje Dahl – Nationell samordnare ENS 2000.

Ett Narkotikafritt Sverige - folkbildarna mot droger

www.ens2000.se - ENS - Ett Narkotikafritt Sverige AB - Org. nr. 556871-2367 - Tel. 0200-230 220 - Fax. 0200-272 747 - info@ens2000.se

