



## **Policy rörande riskbruk, skadligt bruk och beroende för anställd personal IF Metall Dackebygden**

Denna policy omfattar frågor som har med vanor och skadligt bruk att göra. Det är framför allt för att förhindra skadligt bruk bland våra medarbetare som vi har en policy.

### **Mål**

Målet är att undvika ohälsa, tillbud, olyckor, onödiga kostnader och att värna om en god arbetsmiljö.

Följande är exempel på vad som kan omfattas av riskbruk, skadligt bruk och beroende.

- Alkohol
- Narkotika
- Läkemedel
- Sociala medier
- Shopping
- Spel
- Mat
- Sex

Målet är att uppnå en säker och trivsamt arbetsplats med väl fungerande medarbetare. Att ha en öppen attityd, personligt ansvarstagande och ett seriöst förhållningssätt till alkohol, droger och andra skadliga bruk är en förutsättning för att kunna förebygga problem.

Därför är ovanstående en arbetsmiljöfråga och ska integreras i det systematiska arbetsmiljöarbetet.

Personalansvarig har en viktig roll när det gäller att göra policyn känd för alla. Om det, trots ett förebyggande arbete, skulle visa sig att en medarbetare får problem med alkohol, droger eller annat skadligt bruk ska medarbetaren ges möjlighet till rehabilitering och återgång till arbetet.

Ju tidigare man erbjuder stöd och hjälp desto bättre är prognosen. För att kunna agera tidigt krävs det att alla anställda, men särskilt personalansvarig, har uppdaterad kunskap om vad man kan och ska göra.

Den här policyn med tillhörande handlingsplan och rutindokument omfattar alla anställda på IF Metall Dackebygden och är framtagen i samverkan med de fackliga organisationerna och skyddsombuden.

### **Riktlinjer**

Alla anställda ska vara nyktra och drogfria under arbetstid. Alkoholkonsumtion på fritiden får inte påverka säkerheten och eller arbetsförmåga.

Det är personalansvarig som avgör om en medarbetare är nykter och arbetsför. Överträdelse av dessa riktlinjer medför att medarbetaren blir transporterad hem. Finns inte den personalansvarige på plats ska denne kontaktas av avdelningens personal.

Alkohol kan få förekomma på t.ex. personalfester och andra personalinriktade aktiviteter och ska då vara godkänt av personalansvarig eller styrelsen. Alkoholförtäring ska vid dessa tillfällen hanteras med omdöme och alkoholfria alternativ ska alltid erbjudas. Dackebygden bekostar ingen alkoholdryck.

Den som använder läkemedel som kan påverka arbetsförmågan uppmanas att berätta detta för personalansvarig, som gör bedömningen om personen under en period behöver förändrade arbetsuppgifter.

Vi har alla ett ansvar för vår egen arbetsmiljö! Misstänker man att en kollega har problem är det alltid rätt att handla. Tala först med individen själv om din oro. Om ingen förbättring sker, tala med personalansvarig. Skyddsombudet eller den fackliga representanten kan också vara en bra samtalspartner.

### **Handlingsplan: Ansvar och roller**

Personalansvarig har ett specifikt ansvar att se till att denna policy sprids och blir känd i organisationen och att tillsammans med de fackliga organisationernas skyddsombud dra upp riktlinjer för det systematiska arbetsmiljöarbetet.

### **IF Metall Dackebygdens styrelse:**

- Avsätta resurser för information, utbildning och rehabiliteringsinsatser.
- Ge den personalansvarige stöd och hjälp i frågor som rör skadligt bruk och även eventuell rehabilitering av dessa.

### **Personalansvarig:**

- Ta fram rutiner för att säkerställa att nyanställd personal informeras om innehållet i policyn.
- Genomför och följ upp utbildning och information kring alkohol- och drogfrågor samt övriga riskbruk samt upprätta en eventuell aktivitetsplan. Detta bör göras i samverkan med de fackliga organisationerna och eventuellt med Alna eller annan sakkunnig som extern resurs.
- Integrera frågan om alkohol, droger och övriga riskbruk i det systematiska arbetsmiljöarbetet.
- Har ansvar för att denna policy är känd bland medarbetarna och att alla förstår syftet med den.
- Har ansvar för att säkerställa arbetsplatsen. Det innebär att ha rättigheten att bedöma huruvida en medarbetare är tjänstbar eller inte.
- Är ansvarig för att agera så tidigt som möjligt vid misstanke om att allt inte står rätt till. Det innebär att undersöka, klarlägga och åtgärda eventuella problem. Det görs genom:
  - att ha samtal med medarbetaren om konkreta problem, t ex störningar i arbetet och i relation till andra, misskötsamhet eller annat. Störningar på arbetsplatsen/misskötsamhet kan ha många olika orsaker.
  - att dokumentera alla åtgärder.

- att erbjuda hjälp, t ex påbörja en utredning för att ta reda på vad störningarna eller misskötsamheten beror på för att utredningsprocessen ska kunna starta i ett tidigt skede.

### **Rutiner när någon är påverkad på jobbet**

Personalansvarig ansvarar för att avgöra vem på arbetsplatsen som är tjänstbar eller inte. Det finns många anledningar till att en person bedöms vara icke tjänstbar. Alkohol- och drogpåverkan kan vara en orsak.

- Om personalansvarig bedömer att en anställd inte är tjänstbar, till exempel på grund av att medarbetaren är påverkad så ska hen tas om hand på det sätt som situationen kräver, till exempel transporteras hem. För att styrka misstanke om påverkan kan personalansvarig begära provtagning. Medarbetaren har möjlighet att fria sig från misstanke om riskbruk om hen vill det genom exempelvis provtagning.
- Chef skall avvisa vederbörande från arbetsplatsen. Avvisningen skall ske lugnt och stillsamt med hänsyn till den personliga integriteten. Chef ansvarar för att medarbetaren i första hand kommer hem på ett betryggande sätt.
- Ett samtal angående händelsen ska hållas inom 24 timmar eller så snart som möjligt. Syftet med det samtalet är att tydliggöra att medarbetare brutit mot policyn. Detta påpekande kan ha dignitet av en "erinran". Hjälpt och stöd ska erbjudas personen.
- Vid allvarigare bedömning eller upprepning av beteendet skrivs en varning, som också bör delges den fackliga organisationen.
- Det inträffade ska följas upp efter två till tre veckor.
- Om den anställde inte vill medverka till att klarlägga orsaken till det inträffade, kan personalansvarig åberopa misskötsamhet. Det innebär att om misskötsamheten fortsätter, kan anställningen prövas enligt LAS och en uppsägning kan bli aktuell. Om en utredning eller läkarutlåtande visar att det inträffade beror på skadligt bruk/beroende, aktiveras arbetsgivarens rehabiliteringsskyldighet.
- Alla händelser och samtal ska dokumenteras och följas upp.

### **Rehabilitering**

Behovet av rehabiliteringsinsatser avgörs från fall till fall i samråd mellan personalansvarig och medarbetaren. Personalansvarig ska informera medarbetaren om lämpligheten att ha med en facklig företrädare.

Medarbetaren har skyldighet att aktivt medverka i sin egen rehabilitering. Till stöd finns personalansvarig och externa sakkunniga som t.ex. Alna och företagshälsovården.

Målet är att medarbetaren ska komma tillbaka i tjänst så snart som möjligt. Följande gäller om medarbetaren medverkar i en utredning och det framkommer behov av rehabilitering:

- En rehabiliteringsöverenskommelse upprättas mellan medarbetare, personalansvarig, eventuell facklig företrädare och annan aktör.

