STENEBY

Handläggningsordning för arbete med alkohol och andra droger

Stenebys Handläggning för arbete med alkohol och andra droger utgår från Policy och regler för alkohol och andra droger (2013 xx xx).

Med alkohol och andra droger avses i den fortsatta texten alkohol och andra beroendeframkallande medel eller hälsofarliga ämnen.

Nationellt regelverk

Stenebys Policy och regler för alkohol och andra droger samt denna handläggningsordning tar sin utgångspunkt i de bestämmelser i Arbetsmiljölagen (1977:1160) som beskriver arbetsgivarens, de anställda och studenternas ansvar för den gemensamma arbetsmiljön:

> Lagens ändamål är att förebygga ohälsa och olycksfall i arbetet samt att även i övrigt uppnå en god arbetsmiljö. (1 kap 1 §)
>
> Den som genomgår utbildning skall likställas med arbetstagare vid tillämpning av 2-4 och 7-9 kap. (1 kap 1 §)
>
> Arbete skall planläggas och anordnas så, att det kan utföras i en sund och säker miljö. (2 kap 2 §)
>
> Arbetsgivare och arbetstagare skall samverka för att åstadkomna en god arbetsmiljö. (3 kap 1 a §)
>
> Arbetsgivaren skall systematiskt planera, leda och kontrollera verksamheten på ett sätt som leder till att arbetsmiljön uppfyller föreskrivna krav på ett sätt som leder till att arbetsmiljön uppfyller föreskrivna krav på en god arbetsmiljö. Arbetsgivaren skall utreda arbetsskador, fortlöpande undersöka riskerna i verksamheten och vidta de åtgärder som föranleda av detta. Åtgärder som inte kan vidtas omedelbart skall tidsplaneras. (3 kap a §)
>
> Arbetsgivaren skall i den utsträckning verksamheten kräver dokumentera arbetsmiljön och arbetet med denna. Handlingsplaner skall därvid upprättas. (3 kap 2 a §)
>
> Arbetsgivaren skall vidare se till att det i verksamheten finns en på lämpligt sätt organiserad arbetsanpassnings- och rehabiliteringsverksamhet för fullgörande av de uppgifter som enligt denna lag och enligt 22 kap. lagen (1986:381) om allmän försäkring vilar på arbetsgivaren. (3 kap 2 a§)
>
> Arbetstagaren skall med verka i arbetsmiljöarbetet och delta i genomförandet av de åtgärder sim behövs för att åstadkomma en god arbetsmiljö. Arbetstagaren skall följa givna föreskrifter samt använda de skyddsanordningar och iaktta den försiktighet i övrigt som behövs för att förebygga hälsa och olycksfall. (3 kap 4 §)

1. Implementering

Denna handläggnings ordning gäller lika för anställda och studenter där inget annat anges.

Alla anställda, studenter och övriga som utför arbete åt Steneby skall ha kännedom om Stenebys policy och regler kring alkohol och andra droger. *X* ansvarar för att dessa personer harnödvändig kunskap om policyn. Vidare uppgiftsfördelning får ske till *X/*motsvarande i enlighet med Systematiskt arbetsmiljöarbete vid Steneby/*X* uppgiftsfördelning. Uppgiftsfördelningen skall vara skriftlig och tidsbegränsad.

Chefer med personalansvar skall ha kunskap om policy, regler och handläggningsordning för att kunna säkerställa att dessa följs och för att vidta nödvändiga åtgärder vid misstänkt eller konstaterande fall av påverkan, missbruk och beroende.

2. Chefens ansvar

Personer i chefsställning har en skyldighet att säkerställa att Policy och regler för alkohol och andra droger följs på arbetsplatsen. En chef är skyldig att agera vid misstänkt eller konstaterande alkohol- eller drogpåverkan hos medarbetare och studenter. Inom chefens ansvarsområde ligger att initiera och följa rehabiliteringsåtgärder vid konstaterad beroendesjukdom hos anställda. Chefen skall även verka för att studenter som inte är anställda vid Steneby får tillgång till erforderligt stöd och behandling.

3. Anställdas och studenters ansvar (ur policy och regler för alkohol och andra droger)

Steneby har ett krav på anställda, studenter och uppdragsgivare att inte vara påverkade av alkohol när man utför arbete eller bedriver studier inom Stenebys verksamhet och lokaler. På annan tid skall alkohol hanteras så att det inte påverkar arbetsinsatsen, studierna eller säkerheten negativt.

Vid representation på arbetstid och i samband med tillställningar som utom arbetstid arrangeras inom Stenebys lokaler/verksamhet förutsätts att alla – anställda såväl som studenter – tar ett gemensamt ansvar och använder sitt sunda förnuft. Alkoholfria alternativ skall alltid erbjudas vid tillställningar med anknytningar till Stenebys verksamhet. [1]

Det är inte tillåtet att vara påverkad av narkotika, andra berusningsmedel eller hälsofarliga ämnen inom Stenebys verksamhet. Missbruk av narkotika och hälsofarliga ämnen är inte förenligt med anställning vid Steneby.

Alla anställda och studenter har ett ansvar för att Policy och regler för alkohol och andra droger tillämpas inom Stenebys verksamhet och lokaler.

4. Förebyggande arbete

> Om alkohol och andra missbruksproblem utvecklas hos en person kan detta ha samband med arbetets organisation och innehåll. I förebyggande syfte kan det därför vara värdefullt att belysa och vid planering av ett arbete beakta sådana faktorer som skiftesarbete, stress, arbetsuppgifternas krav, sociala kontakter, arbetsförhållanden och tillgång till alkohol och droger i arbetet. (ur kommentarer till AFS 1994:1)

Den viktigaste förebyggande insatsen är att skapa god och stimulerande arbetsmiljöer där anställda och studenter ges möjlighet att medberka i utformningen av den egna arbetssituationen och där ett bra arbetsklimat råder. Bra relationer på arbetsplatsen medför sannolikt att man tidigt kan upptäcka missbruksproblem i sin omgivning.

De5t är viktigt att anställda och studenter inom Steneby har tillräckligt god kunskap om alkohol och droger för att kunna fatta kunskapsgrundande målsättningar och ta beslut när det gäller det egna bruket av alkohol och droger. Steneby skall arbeta aktivt med att sprida budskap inom området, genom information och utbildningar.

5. Misstanke om alkohol- och/eller drogpåverkan

Om misstanke uppstår om att arbetstagare/student är påverkad av alkohol eller annat berusningsmedel skall dennes medverkan i arbetet omgående avbrytas. Detta kan efter bedömning även gälla deltagande i verksamhet anordnad av Steneby. Berörd personalorganisation skall informeras när en arbetstagare/student tas ur tjänst/utbildning.

Oavsett hur misstanken uppstått är ansvarig chef skyldig att utreda frågan så att misstanken antingen kan avfärdas eller bekräftas. Arbetsmiljöombud eller facklig företrädare skall informeras och ges möjlighet att medverka i detta arbete.

Den misstänkte har alltid rätt att fria sig från misstanke genom att lämna prov (alkotest eller drogtest). I första hand används den företags- eller studenthälsovård som Steneby har avtal med för att genomföra eventuella tester. För den som är anställd eller student på Göteborgs universitet används den företags- eller studenthälsovård som Göteborgs universitet har avtal med. Om misstanken bekräftas hanteras ärendet enligt punkt 6.

6. Konstaterad alkohol/drogpåverkan

Vid konstaterad alkohol-/drogpåverkan skall arbetstagaren i fråga transporteras till det egna hemmet eller vid behov till sjukvårdsinrättning. Chefen ansvarar för att denna transport fungerar.

Transport eller omhändertagande av student som konstateras vara alkohol-/drogpåverkad måste i första hand ske efter samtycke av studenten. I fall där en person kan befaras utgöra fara för sig själv eller sin omgivning kontaktas lämplig instans (till exempel polis eller sjukvård).

Snarast möjligt efter det inträffade skall ansvarig chef genomföra ett samtal med arbetstagaren/studenten i fråga. Chefen skall ha dokumenterat hela händelseförloppet och satt upp mål för samtalet. Under samtalet tas de dokumenterade händelserna och observationerna upp. Chefen skall tydliggöra att alkohol-/drogpåverkan under arbetstid/studietid inte är acceptabelt utifrån Stenebys policy. Arbetsmiljöombud eller facklig företrädare (berörd facklig organisation) skall informeras och ges möjlighet att medverka vid detta samtal.

Om alkohol/drogpåverkan beror på missbruks./beroendeproblem erbjuds arbetstagare/student utredning genom företags-/studenthälsovård eller annan sjukvårdsinstans.

Beror alkohol/drogpåverkan inte på missbruks-/beroendeproblem hanteras ärendet på ett vanligt sätt som misskötsamhet. Ett ärende kan i sista hand bli föremål för anmälan till disciplinnämnd (student) eller till personalansvarsnämnd (anställd).

7. Konstaterat alkohol/drogproblem

Ju tidigare personer med missbruks-/beroende problem uppmärksammas och motiveras till rehabilitering desto större är möjligheterna till positiva resultat. Omvänt blir konsekvenserna allt större för den drabbade och dennes omgivning om ingen ingriper i tid. Alkohol-/drogberoende ger fysiska, psykiska, sociala och ekonomiska skador om insatser inte görs tidigt.

Även i andra fall än när den anställde visat sig vara alkohol/drogpåverkad i arbetet kan observationer eller händelser tyda på missbruk/beroende. Exempel på sådana förändringar kan vara oplanerad frånvaro, ökad korttidsfrånvaro, försämrad arbetsprestation eller förändringar i humör och personlighet.

Steneby har ett rehabiliteringsansvar för anställda medarbetare. Anställda med alkohol- och/eller drogberoende erbjuds relevant behandling i kombination med krav på den enskilde. Arbetsgivaren ansvarar för att en utredning görs, att rehabiliteringsåtgärder sätts in samt att rehabiliteringsinsatserna följs upp.

> [Arbetstagaren] skall lämna de upplysningar som behövs för att kartlägga dennes behov av rehabilitering och efter bästa förmåga aktivt medverka i rehabiliteringen. 2 (22 kap. 4 § (Lag 1962:381) om allmän försäkring)

Arbetsgivaren skall verka för att studenter med missbruks-/beroendeproblem som inte är anställda får tillgång till erforderligt stöd och behandling genom studenthälsovård eller annan sjukvårdsinstans.

8. Bemötande och etiskt förhållningssätt

När en person får missbruksproblem påverkar det i första hand familjen, men så småningom uppstår även störningar och spänning gentemot övriga medarbetare som finns i personens närhet. På arbetsplatsen uppstår ofta svåra slitningar i form av misstroende, irritation och stress.

Många gånger uppstår ett medberoende hos till exempel kollegor och den närmaste chefen. Medberoendet kan ta sig uttryck i att omgivningen anpassar sig efter missbrukarens beteende och ”skyddar” medarbetaren vilket i förlängningen riskerar till att leda till ett förvärrat missbruk

Hur arbetsplatsen och arbetskamraterna bemöter en medarbetare med missbruksproblem kan vara avgörande för framgången i en behandlings- och rehabiliteringsprocess. Chefen har en viktig uppgift i att vara vaksam över medarbetare med konstaterade missbruksproblem, men även deras omgivning. I samband med en behandling har chefen att förbereda arbetsplatsen på hur medarbetaren tas emot. Alla tendenser till utestängande och socialt utanförskap måste motverkas

Utgångspunkten för ett gynnsamt bemötande är medmänsklighet och socialt stöd.

9. Revision och uppföljning

Alkohol- och drogpolicyn med tillhörande handlingsplan ingår som en del i det systematiska arbetsmiljöarbetet. Med systematiskt arbetsmiljöarbete menas arbetsgivarens arbete med att undersöka, genomföra och följa upp verksamheten på ett sådant sätt att ohälsa och olycksfall i arbetet förebyggs och en tillfredsställande arbetsmiljö uppnås. (AFS 2001:1 2 §)

Ärenden rörande anställda eller studenter med alkohol- och/eller drogproblem skall hanteras och handläggas med största skyndsamhet.

Till den checklista för systematiskt arbetsmiljöarbete som används biläggs Policy och regler för alkohol och andra droger samt denna handläggningsordning.

Handläggningsordningen för arbete med alkohol och andra droger skall ses över årligen och erfarenheter från arbete med policy, regler och handläggningsordning tillvaratas.