

ALKOHOL- OCH DROGPOLICY

för allmänna förvaltningen

Godkänd av allmänna förvaltningens samarbetskommitté den 28 mars 2008
Fastställd av Ålands landskapsregering den 8 april 2008

Målet med arbetet kring alkohol och droger

Ålands landskapsregering är en alkohol- och drogfri arbetsplats.

Syftet med alkohol- och drogpolicyn

Verka för en god och hälsosam arbetsmiljö.

Skapa rutiner för tidig insats, vårdhänvisning och eftervård då en medarbetare får problem med alkohol och/eller droger.

Policyn utgör antidrogprogram för Ålands landskapsregering, enligt lagen om företagshälsovård (1383/2001).

Definitioner

Med alkohol avses drycker med mer än 2,8 vol. % alkohol.

Som narkotika betraktas enligt 2 § narkotikalagen (1289/1993) sådana ämnen och preparat som avses i 1961 års allmänna narkotikakonvention (FördrS 43/65) samt sådana ämnen och preparat som avses i konventionen angående psykotropiska ämnen (FördrS 60/76) så som närmare bestäms genom beslut av social- och hälsovårdsministeriet. Narkotikamissbruk betraktas som användande av ovan nämnda preparat och ämnen i annat än i medicinskt bruk.

Utgångspunkter

Alkohol och droger hör inte ihop med arbete. Det är inte tillåtet för anställda vid Ålands landskapsregering att under arbetstid bruka, vara påverkad av, eller i bakrus orsakat av alkohol och/eller droger på arbetsplatsen.

Anställda inom Ålands landskapsregering har ett ansvar för att arbetsmiljön är fri från alkohol och droger. I ansvaret ingår att hjälpa och stödja en arbetskamrat som missbrukar alkohol och/eller droger i dennes beslut att bli fri från sitt missbruk. Ansvaret omfattar att underrätta närmaste chef eller förman vid misstanke om att en medarbetare dricker för mycket alkohol, missbrukar droger och/eller psykotropiska ämnen eller om medarbetaren påträffas påverkad.

Ålands landskapsregerings inställning är att en medarbetare behöver hjälp för att ta sig ur missbruket och att vederbörande har ett eget ansvar för att bli fri från sitt missbruk/beroende.

Hur når vi målet?

- Samtliga anställda ska känna till innehållet i alkohol- och drogpolicyn.
- Ett fortbildningstillfälle för anställda erbjuds årligen i evidensbaserad riskreduceringsmetod.
- Chefer och förmän erbjuds årligen ett utbildningstillfälle i evidensbaserad riskreduceringsmetod, samt får uppdaterad information om beroendefrågor.
- Relevant information om alkohol och droger finns i landskapsregeringens regi (www.drogfri.ax).
- I samband med kurser, konferenser och representation som äger rum utanför arbetstid ska restriktivitet råda beträffande alkohol.
- Vid fest och representation finns alltid alkoholfria alternativ.
- Vin- och spritlotterier är inte tillåtna på arbetsplatsen.
- Företagshälsovården och missbrukarvården är samarbetspartners vid missbruksproblem.

Omfattning och ansvar:

- alkohol- och drogpolicyn gäller personal vid Ålands landskapsregerings allmänna förvaltning och ska vara riktgivande för underlydande myndigheter
- ledamöter vid Ålands landskapsregering omfattas av policydelen, sida 1
- förvaltningschefen ansvarar för policyn
- personalenheten ansvarar för uppföljning och utvärdering av policyn som ska ske årligen inom februari månad
- personalenheten ansvarar för revidering av policyn

Arbetsprocess vid missbruksproblem

Ansvarsfördelning

Chefens eller förmannens främsta uppgift är att ansvara för de samtal som utgör grunden för arbetet med missbruksproblematik, samt att lyssna på och värdera medarbetarnas iakttagelser då de vill dela med sig av sådana. De ska ta kontakt med företagshälsovården och missbrukarvården både för att starta professionella samtal och för upprättande av vård- och rehabiliteringsplan. Chef eller förman deltar alltid i de inledande samtalen med medarbetaren och samarbetsparterna. Chef eller förman ska alltid vidareförmedla ett fall av missbruksproblem till närmaste högre chef.

Medarbetarens ansvar är att meddela chef eller förman vid misstanke om missbruk hos annan medarbetare.

Arbetarskyddschefen och -fullmäktigen har en särskild skyldighet att agera, om de observerar en påverkad anställd på arbetsplatsen eller om de av de övriga anställda får uppgifter om att en anställd har missbruksproblem. Efter att arbetarskyddschefen eller -fullmäktigen fått uppgifter om att en anställd är påverkad på arbetsplatsen eller har ett missbruksproblem ska de kontakta hans eller hennes chef. Om en chef är påverkad på arbetsplatsen ska saken i första hand meddelas arbetarskyddsfullmäktige eller arbetarskyddschefen.

Ett gemensamt ansvar är att känna till vad som står i landskapsregeringens alkohol- och drogpolicy.

Samtal

Chef eller förman ska ta initiativ till ett samtal om en medarbetare, på grund av exempelvis försämrad eller ojämn arbetsprestation och hög frånvaro, misstänks missbruka alkohol eller droger. Vid samtal ska det finnas två representanter från arbetsgivarhåll närvarande. Den anställda kan ta med sig en facklig företrädare eller annan stödperson, till exempel arbetarskyddsfullmäktige. Samtal är den primära insatsen och föregår alltid skriftlig varning.

Det är av största vikt att chefer och förmän får fortbildning i ämnet, samt har ett lättillgängligt kontaktnät för att iscensätta professionella samtal. Ett framgångsrikt samtal leder till insikt för medarbetaren med missbruksproblem.

Om samtalet inte leder till insikt och arbetsprestationer och frånvaro förblir oförändrade genomförs gruppsamtal. Gruppsamtal innebär ett professionellt samtal där företagshälsovård och/eller missbrukarvård involveras för vidare utredning. Samtalen syftar bland annat till att

upprätta en vård- och rehabiliteringsplan i samarbete med medarbetaren, företagshälsovården och/eller missbrukarvården.

Handlingsplan

Om en medarbetare är påverkad av alkohol och/eller droger på arbetsplatsen, eller där använder alkohol eller droger, är närmsta chef eller förman skyldig att avvisa medarbetaren från arbetsplatsen. Detsamma gäller om någon är i bakrus orsakad av alkohol och/eller droger och inte kan sköta sitt arbete. Chef eller förman äger rätt att med alkoholmätare fastställa om en medarbetare är påverkad eller i bakrus till följd av alkohol. Alkoholtester utförs vid företagshälsovården. Vid tillfället ska två personer i chefs eller förmansställning närvara. En stödperson till medarbetaren som ska testas kan närvara.

Vid grundad misstanke om påverkan eller bakrus orsakad av narkotika kan narkotikatester utföras i enlighet med lagen om integritetsskydd i arbetslivet (759/2004) och lagen om företagshälsovård (1383/2001). Testerna utförs i samarbete med Ålands Hälso- och sjukvård. Arbetsgivaren svarar för kostnaderna för intyg över narkotikatest.

Avvisning

Medarbetaren ifråga ska på ett mycket tydligt, lugnt och inte kränkande sätt avskiljas från arbetet. Ordna så att medarbetaren kommer hem på ett tryggt sätt. Om möjligt ska kontakt tas med anhörig, bl.a. med tanke på risk för skador och olyckor.

För den som måste sändas hem på grund av alkohol och/eller drogpåverkan utgår ingen lön eller sjuklön. Arbetsgivaren är inte skyldig att bevilja semester eller kompensationsledighet i efterhand eller samma dag som ledigheten gäller. Arbetsgivaren har möjlighet att begära sjukintyg från första sjukskrivningsdag.

Anmärkning

I anslutning till avvisningen och i samband med de samtal som följer när medarbetaren är tillbaka på arbetet igen, tilldelas medarbetaren en anmärkning som dokumenteras. Två anmärkningar bör leda till att chef eller förman under ett samtal bereder medarbetaren möjlighet att skriftligen förklara sin påverkan på arbetsplatsen, samt meddelar att disciplinär åtgärd är nästa steg i processen.

Disciplinärt förfarande

Varning

Varning utdelas enbart skriftligt och efter det att medarbetaren med missbruksproblem beretts möjlighet att avge skriftlig förklaring samt att tjänstedelegationen kontaktats och fått uttala sig i frågan. Chef eller förman ger en skriftlig varning efter det att samtal om missbruksproblemen inletts. Exempel på skriftlig varning, bilaga 1.

Skiljande från tjänsteutövning

Om förbättring uteblir och skiljande från tjänsteutövning blir aktuell, ska medarbetaren med missbruksproblem beredas möjlighet att ge skriftlig förklaring, samt tjänstedelegationen ges möjlighet att uttala sig i frågan innan åtgärden verkställs. Chef eller förman ska handla enligt tjänstemannalagen i vilken föreskrifter angående skiljande från tjänsteutövning finns. Gällande lagtolkningen kontaktas avtals- och pensionsbyrån.

I de fall en omplacering blir aktuell ska chef eller förman i första hand ordna detta i samförstånd med medarbetaren med missbruksproblem. Personalenheten kopplas in som samarbetspartner i omplaceringsärenden. Om det för tjänstens utövande blir nödvändigt att omplacera en medarbetare med missbruksproblem, ska tjänstedelegationen beredas tillfälle att uttala sig i ärendet före beslut tas i frågan. Chef eller förman kan i samförstånd med medarbetaren komma överens om att medarbetaren får andra arbetsuppgifter under viss tid.

Uppsägning eller avsättning

Om missbruksproblemen fortsätter trots behandling och eftervård, eller om vårdkontrakt har brutits och medarbetaren inte går med på fortsatt behandling, blir uppsägning eller avsättning från tjänsten aktuell. Innan beslutet verkställs kan medarbetaren beredas möjlighet att skriftligen förklara sig. Tjänstedelegationen ska beredas möjlighet att uttala sig i frågan.

Vård- och rehabiliteringsplan

Arbetsgivaren, missbrukarvården och/eller företagshälsovården samt medarbetaren och av denne utvald representant utgör arbetslag för upprättande av vård- och rehabiliteringsplan. Uppdateringsmöten hålls kontinuerligt enligt fastställd individuell plan. Arbetsgivaren har rätt att ta del av vårdens och rehabiliteringens fortskridande.

I arbetet med att upprätta en vård- och rehabiliteringsplan ska följande frågor diskuteras:

1. konkreta åtgärder som ska sättas in som rehabiliteringsåtgärder
2. att vård- och rehabiliteringsplanen är ett kontrakt mellan arbetsgivaren och medarbetaren med missbruksproblem. Arbetsgivaren förutsätter en aktiv medverkan från den enskilde eftersom den som missbrukar har ett eget ansvar för att ändra på sitt missbruk.

Eftervård och återfallsprevention ingår i vård- och rehabiliteringsplanen och ska planeras utifrån individen.

Väljs en vårdform som innebär vistelse på behandlingshem har medarbetaren rätt till rehabiliteringspenning enligt lagen om Folkpensionsanstaltens rehabiliteringsförmåner och rehabiliteringspenningförmåner (566/2005). Vårdformen måste uppfylla av lagen uppställda kriterier och arbetsgivaren deltar i kostnaderna för rehabiliteringen.

Dokumentation

Chefen eller förmannen ska dokumentera samtliga åtgärder och insatser som kommer i fråga gällande missbruksproblemen. Den anställde ska underteckna dokumenten. Dokumentation av händelseförlopp och åtgärder i fallet kan ha stor betydelse i rehabiliteringsarbetet samt för den framtida utvecklingen hos medarbetaren med missbruksproblem. Dokumentationen bör sparas.

Varningssignaler

Dessa varningssignaler kan tillsammans indikera ett missbruk, medan de var för sig inte behöver betyda att en medarbetare har missbruksproblem. Allmän kännedom om varningssignaler och kombinationseffekter kan vara avgörande för att insatser som innebär verkligt stöd och hjälp, för en medarbetare med missbruksproblem, sätts igång.

- Upprepad korttidsfrånvaro och/eller sena ankomster. Medarbetaren tänjer på flextiden och kommer senare och går tidigare samt har kanske dåliga förklaringar till frånvaron.
- Sjunkande intresse för arbetet. Det krävs tid och energi för att dölja missbruket, vilket tar fokus från arbetet.
- Förändring av arbetsprestationen. Medarbetaren är kanske tröttare och får svårt att koncentrera sig, vilket påverkar arbetsprestationen negativt.
- Smålögnar och trassel med arbetskamrater och ledning. Medarbetaren får svårt att hålla sig till sanningen, kommer med bortförklaringar om frånvaro och liknande. Allt för att dölja missbruket.
- Dålig ekonomi. Eftersom det mesta går till alkohol eller droger måste medarbetaren ofta låna pengar och har svårt att betala tillbaka.
- Argumentation för alkohol. Medarbetaren försvarar sitt missbruk, både inför sig själv och inför andra, genom att idealisera alkohol och missbruk.
- Medarbetaren skapar oro och irritation på arbetsplatsen.
- Instabil, rastlös, irriterad, nedstämd, nervös.
- Spritlukt.

Råd och kontaktuppgifter

Vad göra om:

- Jag själv upptäcker att jag har problem med missbruk - ring missbrukarvården och få tid hos en behandlare tel. 53 17 20.
- En medarbetare misstänker att en chef missbrukar - ta kontakt med personalsekreteraren 25 192 eller missbrukarvården 53 17 20.
- Du som chef eller förman har vaga tankar om ifall en medarbetare missbrukar - kontakta missbrukarvården för att få stöd, kunna ventilera med någon som har tystnadsplikt och kan ge råd. Missbrukarvården tel. 53 17 20.
- Jag har allmänna funderingar kring alkohol, droger och missbruk och vill veta mera - gå in på www.drogfri.ax och hitta aktuell information.
- Osäkerhet finns i fråga om lagtolkning eller om alla kriterier för ett visst beslut är uppfyllda - kontakta avtals- och pensionsbyrån tel. 25 505.

Bilaga 1

Exempel på hur texten i en skriftlig varning kan formuleras

Varning

Veckodag datum år uppträdde du påverkad på arbetsplatsen.

Veckodag, datum år blev du av samma orsak hemskickad vid *ungefärligt klockslag* av närmaste chef/förman.

Du har tidigare vid ett flertal tillfällen uppträtt påverkad på din arbetsplats och även fått muntliga anmärkningar som dokumenterats (*ev. datum*).

Du tilldelas därför i och med detta en skriftlig varning.

Samtidigt kräver vi, att du i enlighet med landskapsregeringens alkohol- och drogpolicy ställer upp på ett rehabiliteringsprogram för dina alkoholbesvär, i vilket du själv, arbetsgivaren och missbrukarvården och/eller företagshälsovården deltar som samarbetspartner.

Du kallas därför till en gemensam överläggning tillsammans med en av dig utvald representant (stödkontakt) till missbrukarvårdens mottagning (*dag och tid*).

Undertecknat av chef eller förman