

POLICY alkohol, droger och spelmissbruk

Cedergrenska verkar för en god och säker arbetsmiljö och hälsa för sina medarbetare. Vårt mål är att medarbetare, barn och elevers trygghet och säkerhet ska prioriteras och sättas i främsta rummet. Därför är det en självklarhet att alla våra arbetsplatser ska vara alkohol- och drogfria, för att säkerhetsställa en trygg, inkluderande och hälsofrämjande arbetsmiljö. Drogpåverkade medarbetare försämrar den fysiska och den psykosociala arbetsmiljön och medför risker både för den påverkade personen och för omgivningen. Därför tillämpar Cedergrenska nolltolerans mot alkohol och droger i sina verksamheter, vilket innebär att ingen får vara alkohol- eller drogpåverkad under arbetstid.

Arbetsgivarens ansvar

Enligt Arbetsmiljölagen och Arbetsmiljöverkets föreskrifter om Systematiskt arbetsmiljöarbete är närmaste chef ansvarig för att säkerställa en god arbetsmiljö.

Arbetsgivaren har ett undersökningsansvar att utreda vad signaler om ohälsa beror på och vid behov verka för ett gott rehabiliteringsarbete. Närmaste chef är därvid även skyldig att uppmärksamma signaler och utreda om alkohol- och drogrelaterad ohälsa hos medarbetarna. Närmsta chef ska alltid kontakta HR vid misstanke om missbruk, oavsett missbruksform.

Alla händelser och åtgärder ska dokumenteras av närmsta chef. Vid ett misstänkt missbruksärende ska fackliga parter kontaktas om medarbetaren är fackligt ansluten. Facket har i sin tur en skyldighet att tillsammans med arbetsgivaren se över en handlingsplan samt åtgärdsplan, som i sin tur ska uppdateras av närmsta chef med vidtagna åtgärder. Om medarbetaren inte vill att hans fackliga ombud ska vara med i processen har arbetsgivaren trots det en skyldighet att meddela facket att det finns en pågående process. Dock är arbetsgivaren inte skyldig att uppge vem den berörda medarbetaren är.

När en medarbetare är eller misstänks vara påverkad på arbetet ansvarar närmaste chef för att denne kommer hem på ett betryggande sätt. Uppföljningssamtal ska äga rum snarast möjligt och åtgärder planeras. HR kontaktas alltid i dessa fall och tar tillsammans med närmsta chef fram en processplan för medarbetaren.

Arbetsgivaren kan komma att utföra både slumpmässiga och riktade drogtestar på en eller flera medarbetare vid ett eller flera tillfällen. Rutinen är att det sker slumpmässigt och testerna kommer att utföras av företagshälsovården, som kommer ut på plats. Eventuellt bruk under arbetstid som framkommer genom testerna kommer att hanteras utifrån arbetsgivarens skyldighet att undersöka ev missbruk och då erbjuda hjälp/behandling. Medarbetare som visar positivt på drogtestar under arbetstid, kommer att få mottaga ett skriftligt förtydligande där det bland annat framgår att det är grund för uppsägning att vara påverkad på arbetstid. Samt att medarbetaren kommer att bli hemskickad med ogiltig frånvaro. Om en medarbetare vägrar att ställa upp på ett drogtest likställs detta med arbetsvägran, som även det kan vara grund för uppsägning.

CEDERGRENSKA

Arbetstagarens ansvar

Vid missbruk av alkohol och droger som påverkar arbetsutförandet är den anställde skyldig att aktivt medverka i sin rehabilitering och i planering av lämpliga åtgärder. Genom ett eget ansvarstagande verkar medarbetaren för att genomföra överenskomna rehabiliteringsåtgärder i samverkan med arbetsgivare och företagshälsovård. Om medarbetaren önskar bjuds alltid en facklig representant med i dialogen med arbetsgivaren.

Genom att medarbetaren ställer sig positiv till att ta emot den hjälp som arbetsgivaren är skyldig att erbjuda kan medarbetaren få tillbaka en tillfredsställande arbetsförmåga och hälsa. Om medarbetaren bryter mot denna policy eller avbryter sin behandling, eller andra tillsatta åtgärder, kan det leda till disciplinära åtgärder, exempelvis i form av att anställningen kan komma att ifrågasättas. Alla medarbetare har en skyldighet att bidra till en positiv, trygg och säker arbetsmiljö.

Alkohol

Bolag inom Cedergrenska är alkoholfria arbetsplats. Det är **inte** tillåtet att:

- dricka alkoholhaltiga drycker på arbetstid
- komma alkoholpåverkad eller i "bakrus" till arbetet (som i sig leder till nedsatt arbetsförmåga)
- bjuda på alkohol i tjänsten

Droger och skadligt bruk av läkemedel

Bolag inom Cedergrenska är drogfri arbetsplats. Det är **inte** tillåtet att:

- använda droger eller läkemedel på arbetstid som inte sker i ordinerat medicinskt syfte
- komma drogpåverkad eller i "bakrus" till arbetet

Förebyggande åtgärder mot alkohol- eller drogrelaterad ohälsa

Kollegornas roll

Som kollega kan eller ska du varken ge vård eller behandling, däremot kan kollegor agera ett medmänskligt stöd. Stödet innebär exempelvis att reagera och uttala sin oro för kollegans och dennes hälsa när en märker att allt inte står rätt till. Medarbetare som misstänker att en kollega är påverkad av alkohol eller andra droger behöver agera i någon form. Det kan vara att belysa sin oro till närmsta chef, skolchef eller HR.

Arbetsgivarens roll

Det systematiska arbetsmiljöarbetet är bland annat ett förebyggande arbete som ger möjligheter till att upptäcka risker i arbetssituationen och därmed kunna åtgärda dessa i tid. Det är viktigt i det förebyggande och hälsofrämjande arbetet att årligen undersöka och mäta risker för ohälsa alternativt faktisk upplevd ohälsa bland medarbetarna. Detta sker genom årliga undersökningar samt vidare undersökningar där det finns ett upplevt behov av att göra punktinsatser. Genom anonyma undersökningar kan vi identifiera ohälsosamma arbetsmiljöfaktorer samt vart risker för ohälsa finns. Det kan också innebära att identifiera medarbetare med riskbeteende kring alkohol och droger.

Personalaktiviteter och konferenser

CEDERGRENSKA

Cedergrenska är en inkluderande organisation vilket innebär att vi skapar möjlighet för alla medarbetare att delta i alla sammanhang. Cedergrenska tror på idén att om medarbetare inte erbjuds alkoholhaltiga drycker, bekostade av arbetsgivaren, kommer incitamentet till att dricka mindre eller inte dricka alls stärkas. Det innebär att Cedergrenska inte bjuder på alkoholhaltiga drycker vid personalaktiviteter eller konferenser. Däremot kan alkoholfria alternativ bjudas på.

Åtgärdsplan och rehabilitering

Alla medarbetare har ett ansvar gentemot varandra, barn och elever inom Cedergrenskas verksamheter och vårdnadshavare. Genom individanpassade åtgärdsprogram kan arbetsgivaren stödja medarbetare med alkohol, drog eller spelmissbruk.

Rehabiliteringsplaneringen bör innehålla fyra steg:

1. Bedömning av det skadliga brukets omfattning och svårighetsgrad, (exempelvis hur lång tid det pågått, konsumtionsmängd samt vilket/vilka preparat som använts).
2. Behandlingsplanering utifrån individuella behov och individens motivation till förändring samt egna önskemål.
3. Genomförande av behandling.
4. Uppföljning av insatserna och eventuella fortsatta åtgärder.