

# HANDLINGSPLAN

För alkohol och drogfrågor

Handlingsplanen är framtagen av **David Davidsson** för **MeraDoku AB** (nedan kallat "Företaget") och fastställdes den **2022-05-31**.

## 1 Bakgrund

**MeraDoku AB** skall vara en arbetsplats som kännetecknas av:

- En god och säker arbetsmiljö
- Omtanke om alla anställdas hälsa och välbefinnande
- Hög kvalitet och effektivitet

### 1.1 Dessa principer medför

- Att vi ej accepterar droger och/eller annan hantering av alkohol och/eller droger på arbetsplatsen.
- Att bruk av alkohol på fritiden inte får påverka den anställdes uppgift på arbetsplatsen.
- Att allt bruk av narkotiska preparat och läkemedel, som inte är medicinskt motiverat, är ett lagbrott och inte förenligt med en anställning i företaget; detsamma gäller all övrig hantering, inom eller utom arbetsplatsen, av sådana preparat.
- Att företaget är berett att ge hjälp och stöd åt den medarbetare, som inte förmår att leva upp till dessa principer, med målet att bli av med missbruket men kunna behålla medarbetaren.
- Att varje chef har ansvar för att denna policy är känd och tillämpas av medarbetarna.
- Att varje anställd har ett medarbetaransvar för att tillämpa och respektera denna policy.
- Att företaget samarbetar med de fackliga organisationerna i dessa frågor.

Denna policy gäller:

- All personal
- Alla som utför arbete åt företaget
- Överallt inom företagets verksamhetsområde

### 1.2 Medicinskt motiverat bruk av läkemedel

Policyn utesluter inte medicinskt motiverat bruk av läkemedel. Det är dock den enskildes ansvar att i samtal med behandlande läkare ta reda på om medicinen har effekter som kan påverka det dagliga arbetet på ett oönskat sätt. Om detta är fallet skall närmaste chef underrättas för att vid behov kunna erbjuda en tillfällig omplacering eller annan åtgärd.

### 1.3 Representation

Policyn utesluter inte en viss användning av alkohol vid representation utanför företaget. Restriktivitet gäller alltid när det bjuds på alkohol. Alkohol fria alternativ skall alltid erbjudas.

#### 1.4 Testning vid olyckor

Vid alla olyckor och allvarliga tillbud skall samtliga inblandade testas för alkohol och droger.

## 2 Företagets ansvar och erbjudande

### 2.1 En säker arbetsmiljö

Arbetsgivaren har ett starkt intresse av att hantera frågor om bruk och missbruk av alkohol och andra droger. Det finns både rättsliga och mänskliga aspekter på detta. Arbetsgivaren är enligt lag skyldig att skapa en god och säker arbetsmiljö. För att förebygga olyckor och motverka sjukdom och utslagning vill företaget arbeta aktivt mot alkohol- och drogproblem bland personalen.

### 2.2 Rehabiliteringshjälp

Om en anställd inom företaget har problem med alkohol eller droger, är det vårt mål att få bort problemet men behålla medarbetaren. Detta sker genom att vi erbjuder behandlings-hjälp kombinerad med krav på den enskilde. Programmet utformas i samarbete med behandlingsexpertis. Om personen som insatserna gäller önskar det, har en representant för den enskildes fackliga organisation (eller annan önskad person) möjlighet att delta under planering av rehabiliteringen.

- En anställd inom företaget som har ett alkohol- eller drogberoende skall genomgå rehabilitering för detta.
- Arbetsgivaren ansvarar för att utredning görs och att rehabiliteringsåtgärder sätts in.
- Arbetsgivaren ansvarar för att rehabiliteringsinsatsen följs upp.
- Arbetstagaren skall medverka till sin egen rehabilitering och dess uppföljning.

### 2.3 Utbildning

Företaget utbildar såväl chefer som enskilda medarbetare i frågor som rör bruk av alkohol och droger. Alla anställda kommer att få utbildning i dessa frågor någon gång under sina två första anställningsår.

### 2.4 Samarbete med facken

För att säkerställa en god och likformig behandling av dessa frågor har föreliggande policy och handlingsplan tagits fram i samarbete med de fackliga organisationerna.

## 3 Chefens ansvar

- Leda
- Företräda
- Utveckla

Alla tre rollerna ger anledning till att reagera och vägledning om hur man skall agera.

Chefen är den som i första hand skall reagera över förhållanden som inte verkar korrekta, t.ex. en anställd som visar olika tecken på att inte må bra. Chefen företräder också bolaget i samband med att leda rehabiliteringsprocessen för en anställd som är alkohol- och/eller drogberoende.

## 4 Vid misstanke om missbruksproblem

### 4.1 Misstanke

Misstanke om att en medarbetare är påverkad av eller har problem med alkohol eller droger kan uppstå på flera vis. Oavsett hur misstanken uppstått är chefen skyldig att utreda frågan så att misstanken kan släppas (om den var felaktig) eller bekräftas. Bekräftas misstanken skall ärendet hanteras efter företagets regler (se "När någon misstänks vara påverkad på arbetsplatsen" sidan 4).

### 4.2 Agera vid misstanke

Det är mycket viktigt att närmaste chef i ett tidigt skede visar att han/hon sett en förändring i någons beteende. Ju tidigare chefen agerar, desto större är möjligheten att i tid hindra ett möjligt missbruk.

### 4.3 Dokumentation

Det är viktigt att all misstanke underbyggs av tydlig dokumentation. Det gör att chefen senare, under ett möte med medarbetaren, kan återge händelser och observationer korrekt och sakligt. Dokumentationen kan vara avgörande för att undvika diskussioner om händelseförloppet.

Dokumentationen bör innehålla följande uppgifter:

- Händelse
- Tidpunkt
- Plats
- Vilka som var inblandade
- Andra iakttagelser som kan ha betydelse

## 5 Samtal

Om chefen misstänker ett missbruk skall han/hon ordna ett personligt möte med sin medarbetare. Mötet skall vara noga förberett.

Att tänka på inför samtalet:

- Förberedelser inför samtalet
- Samtalets genomförande

### 5.1 Om missbruk förnekas

Det är inte säkert att man får ett erkännande från medarbetaren. De flesta gånger förnekas missbruk. Personen kanske inte själv är medveten om sitt missbruk eller anser sig kunna hantera sin situation/konsumtion.

Vid ett förnekande, kan man vid första samtalet nöja sig med att lyssna på personens förklaringar, ställa konkreta krav på förbättring och boka in ett uppföljningssamtal. Bara det faktum att chefen har uppmärksammat att någon inte står rätt till, kan göra att medarbetaren ändrar beteende som annars skulle kunna utvecklas till ett missbruk.

Som chef skall man inte släppa taget. Var noga med att uppföljningssamtalet verkligen äger rum. Samtalet skall hållas inom en månad och boka in nya tider innan ni avslutar första samtalet.

## 5.2 Om missbruk bekräftas

Om medarbetaren medger problem så undvik att agera som läkare, åklagare, domare eller förälder. Konstatera vad som är problemet. Berätta vilken hjälp företaget kan erbjuda och vilka krav på medverkan och förändring som företaget ställer. Var tydlig med kravet på att vara nykter och drogfri – att vara överseende möjliggör ett fortsatt missbruk och detta är varken bra för individen eller arbetsgivaren. Bestäm tid för ett nytt möte då en specialist och en facklig representant deltar för diskussion och beslut om en individuell handlingsplan.

## 6 Hembesök

Det kan bli aktuellt att göra hembesök hos medarbetaren.

### 6.1 Förberedelse inför hembesök

Chefen skall ta med minst en person vid hembesöket. Lämpliga deltagare är en facklig representant, ett skyddsombud eller någon arbetskamrat.

Var beredd på att medarbetaren kan bli både arg och irriterad över att bli uppsökt i hemmet. Kanske har han/hon inte alls någon lust att samtala. Det är chefen som då avgör vilken åtgärd som behöver vidtas.

Försök få till stånd ett samtal. Hur uppstod situationen och hur kan företaget gå vidare med rätt hjälp för medarbetaren?

Det kan också vara så att medarbetaren är ovillig att öppna dörren eller inte är i det tillstånd att denna kan öppna dörren för er. Försök att bedöma om tillståndet är så kritiskt att medarbetaren behöver akutvård. Tillkalla i sådana fall ambulans omedelbart. Kalla till samtal så snart det är möjligt.

## 7 När någon misstänks vara påverkad på arbetsplatsen

Om en medarbetare är eller upplevs vara påverkad i tjänsten skall misstankarna omedelbart styrkas eller avfärdas genom test.

Om testet visar att personen är påverkad skall denna omedelbart aviseras från arbetsplatsen. Den påverkade skall köras hem av en person i ansvarig ställning och medföljare. Personen skall eskorteras in i bostaden. Det räcker inte att släppa av medarbetaren utanför bostaden.

Är den påverkade i sådant skick att inläggning för tillnyktring eller avgiftning behövs, så ordnas transporten dit. Kontakta sjukvården för aktuell information. Se till att den påverkade tas om hand av någon och inte bara lämnas av vid en mottagning.

## 7.1 Samtal

Ansvarig chef kallar till samtal vilket skall genomföras dagen efter incidenten eller efter utskrivning från klinik. Vid detta möte skall närmaste chef, en HR-specialist, den medarbetare det gäller och, dennes fackliga representant delta. Mötet har två huvudsyften:

- Att kartlägga och utreda orsaken och omständigheterna runt händelsen. Om det är möjligt, fastställa eller avfärda ett missbruksproblem.
- Om det framkommer missbruksproblem skall medarbetaren erbjudas rehabilitering och en handlingsplan utarbetas.

Samtalet är också en del i arbetet med att avgöra den arbetsrättsliga åtgärden, vilken vidtas oavsett om missbruksproblem framkommer eller avfärdas. Löneavdrag skall alltid ske för den dag incidenten inträffade.

## 8 Handlingsplan för rehabilitering

En handlingsplan ser olika ut för varje individ. Det viktiga är att planen är så nära kopplad till individen som möjligt. Varje person har olika behov och missbruksproblemen ser olika ut från person till person.

### 8.1 Uppföljningsplan av handlingsplan

Chefen ansvarar för nedanstående frågor under rehabiliteringsperioden

- Uppföljning
- Dokumentation
- Kontakt med vårdgivaren
- Drogtester
- Uppföljning av den anställdes arbetsinsats och frånvaro

Tiden för rehabiliteringen kan vara olika långa beroende på vilka insatser som sätts in. Det vanligaste är att rehabiliteringen pågår mellan ett och två år.

### 8.2 Fackliga representanter

Med fackliga representanter menas de förtroendemän som ingår i den fackliga organisationen och/eller har fackliga uppdrag såsom skyddsombud.

I de fall man inte vill ha med en facklig representant, eller i de fall man inte är fackligt ansluten, kan någon annan medverka t.ex. en arbetskamrat, släkting eller annan som personen har förtroende för. Det är av stor vikt att någon person medföljer för att vara ett stöd under mötet och/eller processen.

## 9 Den enskildes ansvar

### 9.1 Följ reglerna

Det åligger den enskilde att följa de regler som finns inom företaget om alkohol och/eller droger. Dessa innebär att man inte använder eller hanterar alkohol på arbetsplatsen och att nyttjandet på fritid inte får ha en sådan omfattning att det påverkar arbetet.

### 9.2 Självsikt

Den som inte kan leva upp till dessa regler skall aktivt söka hjälp – antingen på egen hand eller via företaget.

### 9.3 Meddela medicinskt behov av läkemedel

Ibland blir man av medicinska skäl ordinerad preparat av drogliknande karaktär. Sedan den röda varningstriangeln har tagits bort, måste den enskilde i samtal med behandlande läkare ta reda på om medicinen har effekter som kan påverka det dagliga arbetet på ett oönskat sätt. Om detta är fallet skall närmaste chef underrättas för att vid behov kunna erbjuda en tillfällig omplacering eller annan åtgärd.

### 9.4 Delta i rehabilitering

Den medarbetare som har problem och blir erbjuden hjälp av företaget skall fullfölja det rehabiliteringsprogram som tas fram och delta i de uppföljningsmötena som beslutas. Medarbetaren har själv det övergripande ansvaret för att komma tillrätta med problemen.

## 10 Arbetskamraters ansvar

### 10.1 När misstanke om alkoholproblem föreligger

- Agera vid misstanke
- Bli inte en möjliggörare
- Samtal
- Kontakt med närmaste chef eller kamratstödjare
- Kamratstödjare

### 10.2 Om missbruk förnekas

Det är inte säkert att svaret blir ett erkännande av missbruksproblem. Den första försvarsmekanismen är ofta att förneka ett beroende. Personen kanske inte själv är medveten om det är fråga om missbruk eller anser sig inte ha något problem, utan tycker sig kunna hantera situationen. Men bara det faktum att ha blivit uppmärksamman kan leda till att din arbetskamrat förändrar ett beteende som skulle kunna utvecklas till ett missbruk.

Du själv bör inte heller släppa taget. Fortsätter dina misstankar så ta upp dem igen. Får du ingen respons så diskutera saken med din närmaste chef.

### 10.3 Om missbruk bekräftas

Om din arbetskamrat tillstår att det finns problem, så gör klart för honom eller henne att det inte kan fortsätta. Något måste göras åt problemet. Det finns olika sätt. Bästa alternativet är att din

arbetskamrat själv går till sin närmaste chef och ber om hjälp. Finns ett stort motstånd mot att ta emot hjälp ifrån företaget kan han/hon själv ta kontakt med de kamratstödare som finns.

## 10.4 Kamratstödare

En kamratstödare är till både för den som missbrukar och för arbetskamraterna runtomkring. Uppdraget är att ha specialkunskap om vart man skall vända sig och hur man går tillväga i olika situationer som rör missbruk.

## 11 Tecken på missbruk

Ett alkohol- och drogmissbruk kan ofta pågå länge utan att omgivningen uppmärksammar det, men det finns en del vanliga tecken som chefer och arbetskamrater bör vara observanta på.

- Upprepad korttidsfrånvaro
- Beteendeförändringar
- Personen är inblandad i olyckor eller tillbud som inte har en naturlig förklaring

Exempel på droger är;

- Alkohol
- Centralstimulerande medel (amfetamin/kokain)
- Opiater
- Cannabis
- Anabola steroider
- Bensodiazepiner
- GHB/GBL

## 12 Alkohol- och drogtestning

### 12.1 Olika testmetoder

#### 12.1.1 Alkohol

För att kunna bekräfta eller avfärda misstanke om alkoholpåverkan används utandningsprov med alkometer. Denna skall vara av godkänd typ, kalibrerad och rätt hanterad.

Alla chefer inom företaget skall ha kunskap om hur ett utandningsprov skall utföras.

#### 12.1.2 Narkotika/läkemedel

Det finns en rad olika metoder för att konstatera påverkan av narkotika och läkemedel. Företaget köper denna tjänst av ett ackrediterat laboratorium eller av företagshälsovården.

#### 12.1.3 Anabola steroider

För att spåra anabola steroider krävs specialanalyser. Företaget köper denna tjänst av ett ackrediterat laboratorium eller av företagshälsovården

## 12.2 Regelmässiga tester

Inom företaget genomförs både utandningsprov och drogtest i olika situationer:

- Vid nyanställning
- Vid misstanke
- Vid olycka eller allvarligt tillbud
- Under rehabilitering

### 12.2.1 Vid nyanställning

Är anställningen en provanställning skall test genomföras någon gång under provanställningsperioden. Företagshälsovården kommer att kalla till sig den aktuella personen för att göra en alkohol- och drogtest. Är anställningen en tillsvidareanställning skall test genomföras vid läkarundersökning innan anställningen påbörjas.

### 12.2.2 Vid misstanke

Om misstanke uppstår om att någon medarbetare är påverkad, skall denna misstanke bekräftas eller avfärdas genom ett test.

### 12.2.3 Vid olycka eller allvarligt tillbud

Vid olycka eller ett allvarligt tillbud skall alla inblandade genomgå testning.

### 12.2.4 Under rehabilitering

Testning kan vara en av åtgärderna i ett rehabiliteringsprogram.

## 12.3 Rutiner vid testning

Vid testningstillfället skall den ansvarige chefen eller annan arbetsgivarrepresentant vara närvarande. Förutom denne, skall facklig representant, skyddsombud eller kamratstödjure vara närvarande när testet utförs. Om detta av någon anledning inte är möjligt får medarbetaren själv välja en person som kan närvara vid testningstillfället. De fackliga organisationerna skall snarast informeras om att en testning har genomförts.

I de fall påverkan påvisas skall personen avlägsnas från arbetsplatsen.

### 12.3.1 Testrutiner vid olycka eller tillbud

Definitionen olycka/tillbud/avvikelse

Med olycka avses i detta sammanhang en händelse som lett till personskada eller allvarlig skada på kunders gods liksom allvarlig skada på företagets egendom eller miljöskada.

*Tillbud* är en händelse eller händelseförlopp som kunde ha lett till en personskada, skada på miljön eller allvarlig gods- och egendomsskada.

*Avvikelse* är ett avsteg från rutin, avtal eller annan överenskommelse, saknad av/bristfällig rutin/utbildning eller dylikt som skapar merarbete eller en merkostnad för kunder eller arbetsplatsen. En avvikelse kan förekomma både till och från kund, mot leverantör eller internt. Avvikelse kan även vara ett klagomål från allmänheten eller annan leverantör.



## 12.4 Närmaste chefs ansvar vid olycka eller skada

### 12.4.1 Larma och testa

Vid olycka skall först och främst verksamhetens larmrutin följas. Har en olycka inom företagets arbetsplats lett till personskada och/eller allvarlig skada på maskin eller annan egendom skall samtliga inblandade i olycksförloppet testas för alkohol och andra droger.

Utandningsprov för alkohol skall utföras i direkt anslutning till olyckan och drogtest skall göras snarast möjligt – dock inom 4 dagar efter olyckan. Vid en större olycka med omfattande personskador eller personer i chocktillstånd är omedelbar testning kanske inte möjlig. I sådana fall skall testning utföras så fort den/de inblandades tillstånd så medger. Alla inblandade skall testas.

Även vid allvarligt tillbud skall testning ske enligt samma rutiner som ovan för olycka.

## 13 Utbildning

Företaget kommer att genomföra utbildningsinsatser för samtliga anställda. Målet för dessa utbildningsinsatser är att:

- **Samtliga anställda** är medvetna om innehållet i alkohol- och drogpolicyn, vilka regler som gäller avseende alkohol och droger (konsumtion, hantering och förvaring) och det egna ansvaret i dessa frågor. Samtliga anställda skall också få den kunskap som krävs för att kunna fatta ett kunskapsgrundat beslut om den egna konsumtionen.
- **Chefer** skall få den utbildning som krävs för att kunna hantera alkohol och drogärenden på ett sådant sätt att företagets policy, och därmed säkerheten upprätthålls.
- **Kamratstödjare** skall få den utbildning som krävs för att kunna fungera som ett stöd för arbetskamraterna i förebyggande åtgärder och i rehabiliteringsärenden.
- **Skyddsombud** skall få den utbildning som krävs för att kunna bedöma och ta ställning till de arbetsmiljörisker alkohol och drogpåverkan utgör.