



Policy och handlingsplan gällande tobak, alkohol och droger

Reviderad 04.12.2024

Godkänd av förbundsstyrelsen 10.12.2024

Senast antagen av förbundsstyrelsen 13.03.2014

Innehåll

Syfte och målsättning	1
Varnings signaler	2
Arbetsprocess vid missbruksproblem	2
Handlingsplan	2
Avvisning	3
Anmärkning	3
Disciplinärt förfarande	3
Varning	3
Vård- och rehabiliteringsplan	3
Uppsägning eller avsättning	4
Dokumentation	4
Råd, anvisningar och kontaktuppgifter	4
Vad göra om...?	4
Bilaga 1	6
Bilaga 2	7

Syfte och målsättning

Med alkohol avses drycker med mer än 2,8 volymprocent etylalkohol (Alkohollagen 28.12.2017/1102).

Narkotika betraktas i enlighet med Narkotikalagen (30.5.2008/373).

Tobak betraktas i enlighet med Tobakslagen (29.6.2016/549).

Syftet med detta dokument är att verka för en god och hälsosam arbetsmiljö samt rutiner för tidig insats, vårdhänvisning och eftervård om en medarbetare har problem med alkohol och/eller droger.

Vår målsättning är en tobak-, alkohol- och drogfri arbetsplats.

Arbetsplatsen ska vara tobaksfri. En tobaksfri arbetsplats innebär konkret att man inte använder tobaksprodukter under arbetstid. Förbudet gäller inte lagstadgade vilopauser (till exempel måltidspauser som inte räknas in i arbetstiden).

Arbetsplatsen ska vara alkohol- och drogfri. Alkohol och droger hör inte ihop med arbete. Med droger avses även dopingpreparat samt läkemedel annat än för medicinskt bruk enligt läkares ordination. Det är inte tillåtet att under arbetstid bruka, vara påverkad av eller vara i bakrus orsakat av alkohol eller droger.

- Alla anställda har ansvar för att stötta och hjälpa varandra.
- All personal ska känna till vår *Policy och handlingsplan gällande tobak, alkohol och droger*.
- Anställda som röker, erbjuds rökavvänjning och kan få nikotinpreparat för tre månader om anställningen varat minst fyra månader. Man har rätt till denna förmån en gång per person.
- Relevant information om alkohol och droger (<https://www.suomi.fi/guider/missbruk>).
- I samband med kurser, konferenser och representation utanför arbetstid ska restriktivitet råda beträffande alkohol och om möjligt erbjudas alkoholfria alternativ.
- Företagshälsovården och beroendemottagningen är samarbetspartners vid problem med missbruk.

Anställda på Oasen har ett ansvar för att arbetsmiljön är fri från alkohol och droger. Ansvaret omfattar att underrätta närmaste förman vid misstanke om att en medarbetare missbrukar alkohol, använder droger eller om medarbetaren påträffas påverkad på arbetstid. Oasens inställning är att om en anställd behöver hjälp att ta sig ur sitt missbruk så ska hjälp erbjudas och personen har då skyldighet att ta emot hjälp.

Varningssignaler

Följande varningssignaler kan tillsammans indikera ett missbruk, men var för sig behöver de inte betyda att en arbetstagare har problem med missbruk.

- Upprepad korttidsfrånvaro, särskilt i anslutning till helger och semestrar
- Ofta försenad till arbete
- Semesterdagar och tjänstledigheter tas ut utan förvarning
- Sjunkande intresse för arbetet, koncentrationssvårigheter
- Förändring i arbetsprestation, dåligt omdöme i arbetet
- Förändringar i humör (instabil), arbetsmönster och personlighet
- Försämrade ekonomi
- Slarv med klädsel och hygien
- Minnesluckor
- Luktat sprit/maskerad andedräkt

Arbetsprocess vid missbruksproblem

Förmannens uppgift är att ansvara för de samtal som utgör grunden för arbetet med missbrukarproblem. Företagshälsovården eller beroendemottagningen kontaktas för uppgörande av rehabiliteringsplan.

Förman ska ta initiativ till samtal om arbetstagare misstänks missbruka alkohol/droger. Vid samtal ska det finnas två representanter från arbetsgivaren närvarande. Arbetstagaren kan ta med sig en facklig företrädare eller annan stödperson. (Information om misstanken ges innan samtalet hålls.)

Handlingsplan

Om en arbetstagare är påverkad av alkohol/droger på arbetsplatsen, är närmaste förman skyldig att avvisa hen från arbetsplatsen.

Alkoholtester kan utföras vid företagshälsovården. Vid tillfället ska två personer i förmanställning närvara. En stödperson till arbetstagaren som ska testas kan närvara. Om arbetstagaren vägrar ett test tolkas det som att hen konstateras påverkad.

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 företagshälsovården. Arbetsgivaren svarar för kostnaderna för intyg av testerna.

Avvisning

Arbetstagaren i fråga ska på ett tydligt, lugnt och inte kränkande sätt avskiljas från arbetet. Arbetsgivaren ordnar så att medarbetaren kommer hem på ett tryggt sätt. Om möjligt ska anhörig kontaktas.

För den som måste sändas hem på grund av alkohol-/drogpåverkan utgår ingen lön eller sjuklön. Arbetsgivaren är inte skyldig att bevilja semester eller kompensationsledighet i efterhand samma dag som ledigheten gäller.

Anmärkning

I anslutning till avvisningen och i samband med de samtal som följer när arbetstagaren är tillbaka på arbetet igen, tilldelas arbetstagaren en anmärkning som dokumenteras. Två anmärkningar bör leda till att förman under ett samtal bereder hen 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 att arbetstagaren beretts möjlighet att avge en skriftlig förklaring. Förman ger en skriftlig varning efter det att samtal om missbruksproblem inletts. Se bilaga 1.

Vård- och rehabiliteringsplan

Arbetsgivaren, företagshälsovården och beroendemottagningen samt arbetstagaren jämte dennes stödperson 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 i rehabiliteringssyfte.
2. Att vård- och rehabiliteringsplanen är ett kontrakt mellan arbetsgivaren och arbetstagaren. 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.

Uppsägning eller avsättning

Om missbruksproblemen fortsätter trots behandling och eftervård, eller om vårdkontrakt har brutits och arbetstagaren inte går med på fortsatt behandling, blir uppsägning eller avsättning från tjänst/befattning aktuell. Innan beslut verkställs ska arbetstagaren beredas möjlighet att skriftligen förklara sig.

Dokumentation

Förman ska dokumentera samtliga åtgärder och insatser som kommer i fråga gällande missbruksproblem. Arbetstagaren ska underteckna dokumenten. Dokumentation av händelseförlopp och åtgärder i fallet kan ha stor betydelse i rehabiliteringsarbetet samt för den framtida utvecklingen hos arbetstagaren. Dokumentationen sparas enligt GDPR.

Råd, anvisningar och kontaktuppgifter

Vad göra om...?

- Prata med din förman om du vill sluta med tobaksprodukter och vill pröva nikotinpreparat i stället. Förmannen godkänner och fyller i en blankett som du tar med till apoteket, bilaga 2. Nikotinpreparat inköps på Första Apoteket, de skriver upp ditt namn och startdatum och du har möjlighet att få ut nikotinpreparat i tre månaders tid om din anställning har varat i minst fyra månader. Första Apoteket fakturerar Oasen.
- Jag själv upptäcker att jag har problem med missbruk. Ring beroendemottagningen för att få en tid hos en behandlare.
- Jag har allmänna funderingar kring alkohol, droger och missbruk och vill veta mer. Aktuell information finns på: <https://thl.fi/sv/teman/alkohol-tobak-och-beroenden>
- Du misstänker att en medarbetare missbrukar. Berätta om dina misstankar till närmaste förman/chef.
- Du misstänker att din närmaste chef/förman missbrukar. Berätta om dina misstankar till arbetarskyddschefen.
- Du vill prata med någon. Kontakta arbetarskyddsfullmäktige.
- Om någon personal behöver hjälp och stöd. Kontakta arbetarskyddschefen, företagshälsovården eller beroendemottagning

Länkar

Informationsmaterial	www.slutarokalinjen.org
Drugsmart	www.drugsmart.com
Tobakskampen	www.ahs.ax
Droglänken	www.paihdelinkki.fi/sv
Alkoholprofilen	www.alkoholprofilen.se
CAN	www.can.se
Åtgärdsprogram FÖR LANDSKAPSREGERINGENS ALKOHOL-, NARKOTIKA-, DOPNINGS-, TOBAKS- OCH SPELPOLITISKA PROGRAM 2022 - 2024 Dnr: ÅLR 2022/804	https://www.regeringen.ax/sites/default/files/attachments/protocol/nr2-2022-plenis2.pdf

Bilaga 1

Varning

Veckodag/datum/år uppträdde du påverkad på arbetsplatsen.

Veckodag/datum/år blev du av samma orsak hemskickad vid klockslag av närmaste förman.

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

Du tilldelas därför i och med detta en skriftlig varning.

Samtidigt kräver vi att du, i enlighet med Oasen boende- och vårdcenters Tobaks-, alkohol- och drogpolicy, ställer upp på ett rehabiliteringsprogram för dina alkohol-/drogbesvär, i vilket du själv, arbetsgivaren och beroendemottagningen och/eller företagshälsovården deltar som samarbetspartner.

Du kallas därför till en gemensam överläggning tillsammans med en av dig utvald stödperson till beroendemottagningen/företagshälsovård.

Undertecknas av förman

Bilaga 2

Personens namn	Födelseid
----------------	-----------

Tjänstemannabeslut för Nikotinpreparat för 3 månader		
Beviljas Nikotinpreparat för 3 månader, inköpet gäller från det första inköpet (3 månader framåt) till ett maxvärde av 350 €		
Faktureringsadress: Oasen boende- och vårdcenter, Godbyvägen 486, 22 150 Jomala		
Beslut §	Datum	Tjänsteman/namn och enhet/tfn
Original till personen, kopia förman och HR		

Nikotinpreparat kan inköpas
På Första Apoteket, Torggatan 3, 22100 Mariehamn

Inköpsdatum:	Summa:	Inköpsställets kvittering:

Nikotinpreparat får inhandlas till ett maxvärde av 350 €