

Demensförbundets drog- och alkoholpolicy

Målet med Demensförbundets drog- och alkoholpolicy är att förbundet och de aktiva medlemmarna i de lokala föreningarna ska vara en säker arbetsplats med väl fungerande medarbetare och medlemmar. En öppen attityd, personligt ansvar och ett faktabaserat förhållningssätt till alkohol och droger är en förutsättning för att kunna förebygga problem och att kunna stötta och hjälpa medarbetare med en beroendesjukdom.

En öppen attityd innebär bland annat att, om det visar sig att någon får problem med droger eller alkohol, så ska denne få möjlighet till förståelse, ett bra bemötande och hjälp med rehabilitering för en så snabb återgång till arbetet som möjligt. Ju tidigare vi erbjuder stöd, desto större är möjligheterna för den enskilde medarbetaren att återgå till ett drog- och alkoholfritt liv. Att kunna behålla sitt arbete är också i många fall det som är avgörande för om en person ska kunna bryta sitt beroende eller ej.

Syftet med denna drog- och alkoholpolicy är att undvika ohälsa, tillbud eller olyckor samt att värna om en god arbetsmiljö.

Riktlinjer

Alla anställda ska vara nyktra och drogfria på arbetsplatsen. Det är inte heller acceptabelt att komma bakfull till arbetet. Skulle någon komma påverkad till arbetsplatsen, är det chefs rätt att skicka hem personen. Detta ska dock göras på ett värdigt och ansvarsfullt sätt.

Alkohol kan få förekomma vid till exempel personalfester eller vid representation. Dock är det viktigt att det alltid finns alkoholfria alternativ att erbjuda. Ingen anställd ska uppmuntras/uppmannas att dricka alkohol, ej heller få frågor om varför personen inte dricker alkohol, då detta är ett personligt beslut som ingen ska behöva förklara eller rättfärdiga.

På Demensförbundet har alla ett ansvar för arbetsmiljön. Misstänker man att en kollega har problem är det alltid rätt att agera. Tala först med personen det gäller och berätta om hur du upplever situationen. Tänk på att ta det varligt och inte anklaga eller ställa någon mot väggen. Alkohol och drogmissbruk är en sjukdom och ska behandlas med samma respekt som vilken annan sjukdom som helst. Skulle misstankarna stärkas eller bekräftas, är det varje medarbetares plikt att vidtala närmaste chef.

Handlingsplan

Det är den närmaste chefen/ansvarige för verksamheten som ansvarar för att frågan om eventuellt missbruk med en person där man misstänker alkohol- eller drogproblem tas om hand. Det är även chefen/närmast ansvarige som ser till att alla anställda/aktiva medlemmar känner till och följer policyn.

Chefen ska vid misstanke om drog- eller alkoholmissbruk:

- Lämna en skriftlig varning till den medarbetare som berörs. Varningen skall undertecknas av båda parter
- Ha ett samtal med den aktuella medarbetaren
- Samtalet ska bygga på konkreta beskrivningar om vad som chefen/andra medarbetare upplevt och hur detta tolkats som missbruksproblem. Inga vaga beskrivningar eller tveksam hörsägen ska förekomma
- Tillsammans med medarbetaren diskutera om drog- eller alkoholproblemen är direkt relaterade till situationen på arbetsplatsen/arbetsuppgifterna
- Inte ställa diagnos utan erbjuda hjälp och stöd i form av enskilda samtal
- Erbjud hjälp genom till exempel utredning och samtalsstöd av extern expertis
- Dokumentera alla insatser som görs. Hur rehabilitering bäst ska upprättas, avgörs från fall till fall
- Om en medarbetare uppvisar ett beteende som kan misstänkas bero på drog- eller alkoholpåverkan ska ett samtal om händelsen hållas så snart som möjligt. Ett sådant samtal kan fungera som en viktig signal till den anställde att situationen är på väg att gå över styr.

Alla medarbetare ansvarar för:

- Att stötta och hjälpa en medarbetare med drog- eller alkoholproblem
- Vidtala närmaste chef om det finns starka eller bekräftade misstankar om missbruk
- Att värna om en öppen och ansvarsfull arbetsmiljö på arbetsplatsen
- Att som enskild medarbetare verka för att denna drog- och alkoholpolicy efterlevs

Denna policy är beslutad vid Demensförbundets styrelsemöte 2017-05-16.