

Unionens politiska riktlinjer

Alkohol och droger på jobbet

Om Unionens politiska riktlinjer

Arbetsmiljö är ett av Unionens prioriterade områden. Därför har Unionen antagit en arbetsmiljöpolitisk plattform - Må bra på och av arbetet - som på ett övergripande plan beskriver vad vi som förbund tycker inom områden som är särskilt viktiga för oss. Ett sådant område är alkohol och droger på jobbet.

Unionens politiska riktlinjer om alkohol- och droger på jobbet förtydligar och fördjupar för hur Unionen ska agera inom alkohol- och drogområdet. Medlemmar, förtroendevalda och Unionens tjänstemän får dessutom en grundläggande vägledning i hur man kan arbeta på arbetsplatsen med dessa frågor för att förebygga och hantera dem.

Unionens arbete med droger

Unionen medverkar i arbetet för att motverka och förhindra alkohol- och drogrelaterade problem på arbetsplatsen genom ett alkohol- och drogförebyggande arbete.

Unionen erbjuder medlemmar och förtroendevalda utbildning rörande arbetet med arbetsplatsrelaterade alkohol- och drogfrågor.

Alna ägs av arbetsmarknadens parter, däribland TCO där Unionen ingår. Alna arbetar utan vinstsyfte med att hjälpa företag och andra organisationer att hantera alkohol- och drogfrågor genom att ge råd, stöd och utbildning.

Unionen ska

- Bidra till att skapa en öppen dialog kring missbruksproblem på arbetsplatsen
- Aktivt medverka till att erbjuda individen stöd samt rehabiliteringsinsatser vid behov
- Öka kunskaperna om alkohol, droger och fackligt socialt arbete bland medlemmar och förtroendevalda

Alkohol och droger på jobbet

Vad är droger?

En drog är en substans som verkar berusande, sinnesförändrande och/eller beroendeframkallande och som på ett eller annat sätt kan påverka arbetsplatsen/arbetsprestationen. Exempel på sådana substanser är alkohol, narkotika, läkemedel och anabola steroider.

Vad kan hända om någon använder droger?

Det är inte acceptabelt att en person är påverkad av droger i arbetet. Han eller hon kan vara en allvarig arbetsmiljörisk för sig själv och andra. Såväl omdömet som handlingsförmågan kan svikta.

Beroende på problemets art kan olika stödåtgärder behöva sättas in för kortare eller längre period. Exempel på det kan vara en kontaktperson, ändrad arbetsorganisation, andra arbetsuppgifter liksom hjälp med att få kontakt med olika myndigheter och stödorganisationer. Naturligtvis ska en rehabiliteringsinsats påbörjas.

Chefens och medarbetarens roll

Arbetsgivare och medarbetare ska samverka för att åstadkomma en god arbetsmiljö.

Arbetsgivaren ska vidta alla åtgärder som behövs för att förebygga att arbetstagare utsätts för ohälsa eller olycksfall. Dessutom ska arbetsgivaren utreda och förebygga de problem och risker som finns på arbetsplatsen och erbjuda hjälp till rehabilitering.

Alkohol- och drogfrågor ska ingå som en naturlig och självklar del i det systematiska arbetsmiljöarbetet. Arbetsmiljölagen ställer bland annat krav på att det ska finnas handlingsplaner och rutiner för hur man åtgärdar alkohol- och drogproblem på arbetsplatsen. Detta ställer i sin tur krav på att arbetsgivaren säkerställer att den kompetens som behövs finns på arbetsplatsen.

Det är i regel de närmaste arbetskamraterna i en arbetsgrupp som har möjlighet att uppmärksamma tidiga signaler på missbruk. Därför är det viktigt att känna till hur han eller hon ska gå tillväga för att på bästa sätt hjälpa den som kan tänkas ha problem.

Arbetsgivaren bör så snart som möjligt vidta åtgärder för att hjälpa medarbetaren med problem och försöka stödja honom eller henne före, under och efter en eventuell behandling.

Vid en rehabiliteringsutredning gällande alkohol och droger kan specialistkompetens användas såsom exempelvis en kvalitetssäkrad företagshälsovård eller Alna.

Unionen anser att

- Arbetsgivare och medarbetare bör gemensamt utarbeta en policy för alkohol vid representation och andra sammankomster. Vid sådana tillfällen ska restriktivitet gälla vid servering av alkohol. Alkohol fria alternativ ska alltid erbjudas.
- Det är viktigt att komma överens om hur arbetsgivaren hanterar receptfria läkemedel på arbetsplatsen eftersom dessa kan vara beroendeframkallande.
- Då en medarbetare är alkohol- eller drogpåverkad ska arbetsgivaren se till att denne lämnar arbetsplatsen på ett tryggt och säkert sätt. Arbetsgivaren ska i omedelbar anslutning till det inträffade ha ett samtal med medarbetaren samt följa upp samtalet med eventuella rehabiliteringsinsatser.

Tester

Unionen anser att:

Riktade alkohol- och drogtester kan accepteras under förutsättning att:

- De sker vid skälig misstanke om påverkan.
- De genomförs i rehabiliteringssyfte efter överenskommelse med läkare och den enskilde.
- Unionen accepterar även användning av alkoholås i fordon.

Generella och därmed även slumpmässiga alkohol- och drogtester kan även accepteras under förutsättning att det gäller särskilt säkerhetsklassade arbetsplatser.

För att alkohol- och drogtester ska få genomföras:

- Ska hanteringen vara reglerad i särskild ordning genom förhandlat och förankrat avtal på arbetsstället. Ett sådant avtal ska omfatta vad som gäller för att få utföra tester, vilka tester som ska få tas, vem som ska ta testerna, hur och av vem dessa följs upp samt rutiner för förvaring respektive makulering av testresultatet.
- Rutinerna är väl förankrade och kända av alla anställda
- Resultatet av testningar hanteras på ett säkerhetsmedvetet sätt och makuleras efter lämplig och överenskommen tid.

Arbetsmiljö är ett av Unionens prioriterade områden. Unionens politiska riktlinjer om alkohol- och droger på jobbet förtydligar och fördjupar hur Unionen ska agera inom alkohol- och drogområdet. Medlemmar, förtroendevalda och Unionens tjänstemän får en grundläggande vägledning i hur man kan på arbetsplatsen kan jobba med dessa frågor för att förebygga och hantera dem.

UNIONEN

Olof Palmes Gata 17
105 32 Stockholm
Tel +46 8 504 15 000
www.unionen.se