

# Bilaga 7

Bilaga  
till personalhandboken

## Alkohol- och drogpolicy

Denna policy omfattar anställda i Moderata samlingspartiet, men den är även tillgänglig för förtroendevalda inom partiet. Se även våra riktlinjer vid konferenser eller motsvarande, bilaga 7.1.

Vår policy inkluderar även ett handlingsprogram och utgör en del av vårt arbetsmiljöarbete, vilket innebär att arbetet med dessa frågor dokumenteras och utvärderas.

Grundregeln är att arbete och alkohol eller droger inte hör ihop. Det är därför inte tillåtet att komma påverkad till arbetsplatsen eller att på arbetsplatsen bruka illegala droger. Normalt sett ska heller inte alkohol förekomma på arbetsplatsen.

### Målsättningar

- Att skapa en säker och bra arbetsmiljö och störningsfri verksamhet genom att snarast ingripa vid alkohol- och drogmisbruk.
- Att motivera och medvetandegöra den som är beroende eller har problem till vård och behandling.
- Att säkerställa att chefer har tillräckliga kunskaper för att känna igen tidiga tecken på beroende.
- Att motverka utslagning från arbetslivet till följd av alkohol och drogmisbruk.
- Att ge information om de möjligheter till hjälp som finns via organisationen och i samhället.
- Vid rehabilitering av missbrukare är vårt mål att missbruket ska bort och den anställde ska vara kvar.

### Handlingsprogram

- Ledning och fackliga organisationer ger sitt fulla stöd till denna policy. Ledningen ansvarar för att den efterlevs.
- Chefer och arbetsledare är vaksamma på missbruksproblem inom den egna gruppen. Vid misstänkt eller uppdagat missbruk ansvarar dessa för att frågan tas upp med vederbörande snarast.

- Vid uppdragat missbruk på arbetsplats ser närmaste chef till att den som är alkohol- eller drogpåverkad omedelbart skiljs från sina arbetsuppgifter och på ett säkert sätt hjälps till egen bostad eller vård.
- Anställd som är berusad i arbetsrelaterade sammanhang t.ex. där man representerar arbetsgivaren, ska sändas hem på säkert sätt, åtgärden kan initieras av person i arbetsledande ställning. Även kollegor bör medverka till att berusad kollega kommer hem på säkert sätt.
- Chefer och andra beslutsfattare ges kunskap om missbruksfrågor samt ges stöd och tid för nödvändiga åtgärder t.ex. samtal med anställd vid uppdragat beroende eller missbruk.
- Ingen bör medverka till att dölja problematik kring berusningsmedel, utan kontakta arbetsgivaren, även om ev. risk finns för att lojalitetskonflikter kan uppstå. Det är viktigt att arbetsgivaren får reda på vad som händer för att kunna göra något åt problemet. Med arbetsgivaren avses närmaste chef eller HR.
- När kännedom finns hos arbetsgivaren, kontaktas anställd snarast möjligt för ett enskilt och konfidentiellt samtal med närmaste chef i första hand. Vid en första incident dvs. uppdragat olämpligt beteende syftar det första samtalet främst till att göra klart för den anställde vad som förväntas i form av t.ex. närvaro och/eller upplysa den anställde om ev. oacceptabelt beteende. Det viktiga är att agera och uppmärksamma tidiga signaler.
- Anställd som är beroende av alkohol eller andra droger erbjuds stöd och hjälp i form av motiverande, behandlande insatser. Åtgärder vidtas i samråd med berörd anställd. Normer t.ex. för närvaro, arbetsprestationer och beteenden ska anges tydligt.
- Denna policy inklusive ”Handledning för chefer i tidig upptäckt av missbruk” postas på vår personalikon. Vid behov görs policyn även känd hos nära anhörig/-a.

## Rehabilitering och sekretess

Samtidigt som det är viktigt att chefer och kollegor ger sitt stöd, måste omgivningen också ställa krav. Det innebär att man behandlar personer som missbrukar som en individ som själv bestämmer över sina handlingar och att arbetsgivaren samtidigt inte uppträder beskyddande gentemot individen, utan poängterar att stöd finns under förutsättning att den missbrukande ställer upp och följer den överenskommelse som sluts.

Behandlingskontrakt är konfidentiella, i normalfallet är behandlingskontrakten kända av närmaste chef, den anställde och HR. Behandlingskontrakt är en överenskommelse mellan arbetsgivaren och den missbrukande anställde. Vid behandlingar innebär det att den anställde lovar att delta i ett behandlingsprogram. Om programmet avbryts eller missbruket fortsätter, kan arbetsgivaren överväga andra åtgärder t.ex. omplacering och som sista åtgärd överväga den anställdes framtid hos arbetsgivaren.

Se även våra riktlinjer för konferenser och andra arrangemang, där RO eller andra som representerar RO agerar arrangör. Bilaga 1.1.

# Bilaga 7.1

till personalhandboken

## Riktlinjer för konferenser och andra större möten

Alkohol erbjuds i många sammanhang speciellt efter ordinarie arbetstid t.ex. vid mottagningar, middagar, banketter och liknande. Som anställd behöver man vara medveten om att man även vid dessa tillfällen, representerar Moderaterna och dess riksorganisation och därmed förväntas visa måttlighet. Våra riktlinjer för dessa tillfällen syftar till att förena måttlighet med eget ansvar.

- När arbetsgivaren arrangerar personalaktiviteter på kvällstid gäller principen vin eller öl samt alkoholfritt till middagen. Övrig dryck betalas av deltagarna själva.
- Seminarier, utbildningar, workshops och konferenser som förläggs till kontorstider arrangeras som alkoholfria.
- Profiler Moderaterna genom att ge talargåvor som skapar mervärde för moderat politik, till exempel politisk litteratur eller presenter ur profil förrådet eller speciella inbjudningar till särskilda evenemang.
- Stämmor, rikskonferenser och övriga stora arrangemang syftar främst till att driva moderat politik framåt och är ofta publika arrangemang. En god princip är att arrangera för alkoholfria alternativ samt vin och öl till middagen. Övrig dryck betalas av deltagarna. Denna princip gäller även vid utbildningstillfällen.
- När personalarrangemang arrangeras av andra än arbetsgivaren så kan arbetsgivaren ibland agera sponsor, men då för mat och alkoholfria alternativ. Annan dryck betalas av deltagarna.
- Se även Resepolicyn vid representation.

**Upprättad april 2009**