

Kommunal Författningssamling



Alkohol & drogpolicy för anställda i Kävlinge kommun

Dokumenttyp	Policy
Dokumentnamn	Alkohol & drogpolicy för anställda i Kävlinge kommun
Nämnd	Kommunfullmäktige
Förvaltning	Kommunkansliet
Antagen	Kommunfullmäktige 1999-06-10
Paragraf	§ 86/99
Ansvar	HR-chef

Kf § 86

Dnr 1999.38

020

Alkohol & drogpolicy för anställda i Kävlinge kommunförvaltning

Föreligger av kommunkansliet upprättat förslag till alkohol & drogpolicy för anställda i Kävlinge kommunförvaltning.

Kommunstyrelsen beslutade under § 19/99 att återremittera ärendet till kommunkansliet för ytterligare beredning.

Beredande organs förslag

Kommunstyrelsens protokoll § 19/99.

Kommunkansliets skrivelse.

Kommunstyrelsens protokoll § 99/99.

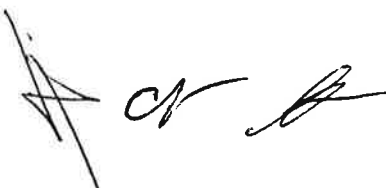
Kommunfullmäktige beslutar

./ att anta upprättat förslag till alkohol & drogpolicy för anställda i Kävlinge kommunförvaltning, bilaga Kf § 86/99.

Justerandes sign

Expediering

Utdragsbestyrkande



1 utdrag Kerstin Petersson
1 - " Marianne Olsson
1999.07.12.24


Kävlinge kommun

"Alkohol & drogpolicy"

samt bilaga med

**"Råd och handledning till
arbetsplatserna"**

**Kävlinge kommun
Kommunkansliet
April 1999**

RP 

Innehåll

1 Alkohol- och drogpolicy

Förebygga, upptäcka och lösa missbruksproblem sid 3-4

KÄVLINGE kommuns alkohol- och drogpolicy sid 5

2 Råd och handledning till arbetsplatserna

Arbetsledarens och den anställdes ansvar, med flera sid 6

Hur handlar vi på arbetsplatsen när vår arbetskamrat är alkohol och/eller drogpåverkad sid 7

Det viktiga samtalet mellan arbetsledaren och den enskilde sid 8 - 9

Behandlings- och rehabiliteringskontrakt sid 10

Vad säger lagen?
(Arbetsgivarens och arbetstagarens ansvar och skyldigheter) sid 11 - 12

Vad säger avtalet? sid 13 - 14

Behandlingshem och stödorganisationer sid 15

Litteraturhänvisning sid 16

1 ALKOHOL & DROGPOLICY

Förebygga, upptäcka och lösa missbruksproblem

Målsättning och syfte med en gemensam policy

Kävlinge kommuns *målsättning* är;

- att ha en tydlig alkohol- och drogpolicy
- att sprida information om vår alkohol- och drogpolicy till alla anställda i kommunförvaltningen
- att genomföra utbildningsinsatser för i första hand arbetsledare och skyddsombud

Kävlinge kommuns *syfte* med att sprida information och öka kunskapen om missbruk ska leda till;

- att underlätta för tidiga ingrepp och åtgärder vid missbruksproblem samt att förebygga missbruksproblem.

Allmänt om missbruk

Gemensamma regler

Syftet med att ha en tydlig alkohol och drogpolicy är, att alla anställda oavsett befattning ska få kunskap om vilka gemensamma regler som gäller och att den ska kunna ge ett stöd för hur vi ska agera om missbruksproblem uppstår på den egna arbetsplatsen. Att ha en tydlig policy i dessa frågor, kan medverka till att vi på ett tidigt stadium kan förebygga, upptäcka och lösa missbruksproblem på våra arbetsplatser.

Missbruk är en arbetsmiljörisk

Missbruk är en arbetsmiljörisk och liksom andra sådana risker ska den åtgärdas. Den som missbrukar kan utgöra en allvarig risk för sig själv och sina arbetskamrater, då beteendet och omdömesförmågan påverkas. Om någon i arbetsgruppen har missbruksproblem får det återverkningar i hela gruppen på arbetsklimat och på prestation. Missbruk är därför ingens privatsak utan något som arbetskamrater och arbetsledare har rätt att lägga sig i.

Reagera och agera - medmänskligt

Vi gör den anställde en tjänst genom att inte reagera och agera vid missbruk. Det är vår skyldighet och vårt ansvar att handla, liksom vid andra arbetsmiljörisker. Möjligheterna att faktiskt åtgärda ett missbruksproblem har försämrats kraftigt, när det blivit så stort att det inte går att dölja. Missbrukare i inledningsskedet av sitt missbruk är mycket medvetna om sin situation. I detta medvetande ingår att han/hon till varje pris vill behålla sitt arbete. Att reagera och agera är högst medmänskligt!

RP (a) HCR

Vad är missbruk?

Missbruk av alkohol, läkemedel narkotika definieras som ett regelmässigt bruk som ger påtagliga skadeverkningar för den enskilde, dennes närmaste omgivning eller samhället i stort.

När vi talar om missbruk av alkohol brukar man skilja mellan bruk - missbruk och beroende. Vår målsättning är att genom tidiga ingrepp och åtgärder göra så att personer stannar vid normalt bruk.

Alkohol är i dag, än så länge, ett vanligare problem i arbetslivet än t ex narkotika. Genom att förebygga och upptäcka alkoholmissbruk leder det automatiskt till att man kommer åt missbruk av andra droger; läkemedel såsom sömn- och lugnande tabletter, narkotika och anabola steroider.

Lite statistik om missbruk

Generellt gäller att bland män är 10 - 12 % missbrukare. Motsvarande siffra för kvinnor är 5 % och andelen ökar. Kvinnors missbruk är svårare att upptäcka och har gått längre innan det upptäcks och de får hjälp. När vi talar om missbruk i detta sammanhang avses i första hand människor som brukar alkohol i en sådan omfattning att det är fysiskt och psykiskt skadligt och inte det utslagna "A-laget på parksofforna".

Ca 150 000 svenskar uppskattas det, använder dagligen sömn- och lugnande tabletter. De flesta av dem finns i arbetslivet samt en stor del av de 60 000 svenskar som uppgivit att de använt narkotika någon gång under det senaste året (uppgifterna är hämtade från ALNA-rådet).

Ekonomi

Ca 2,5 % av den totala lönekostnaden, inklusive sociala avgifter har man i svenska studier kommit fram till att missbruket kostar ett företag i form av frånvaro, försämrad arbetsprestation, arbetskamraters försämrade motivation och prestation och arbetsplatsolyckor.

Om vi tar vår egen kommunförvaltning som exempel, så ser beräkningen ut på följande sätt;

De totala lönekostnaderna för anställda i KÄVLINGE kommunförvaltning uppgår till ca 386 miljoner kronor per år inklusive sociala avgifter.

Det innebär en uppskattad kostnad till ca 9,6 miljoner kronor per år på grund av bl a frånvaro och försämrad prestation. En kostnad som väl motiverar aktiva åtgärder för att förebygga och lösa missbruksproblem.

Kävlinge kommuns alkohol- och drogpolicy

- ◆ **Det är inte accepterat att använda eller vara påverkad av alkohol eller av andra droger under arbetstid.
Det är inte heller accepterat att bruk av alkohol eller andra droger på fritid påverkar arbetsprestationen, säkerhet eller trivsel för någon anställd inom vår organisation.**
- ◆ **I samband med fester och representation som arbetsgivaren ansvarar för, ska alkohol användas på ett ansvarsfullt sätt med gott omdöme**
- ◆ **Påverkad anställd ska avvisas på betryggande sätt**
- ◆ **Den som har missbruksproblem ska få hjälp och stöd med att komma ifrån sitt beroende.**
- ◆ **Alla anställda ska ges stöd och hjälp oavsett befattning eller arbetsplats. Eventuella behandlingskostnader kan komma att betalas av kommunen**
- ◆ **Missbrukaren bär inte skulden för sin sjukdom, men däremot måste hon/han helt ta ansvar för sitt tillfrisknande, precis som vid vilken annan sjukdom som helst.**
- ◆ **Anställd med missbruksproblem som inte aktivt medverkar i rehabiliteringsarbetet kan skiljas från sin anställning.**
- ◆ **Handläggning av alkohol- och drogärenden ska ske under sekretess och ansvar**
- ◆ **Arbetsmiljön ska utformas så att den motverkar uppkomsten av alkohol- och drogproblem.**
- ◆ **Alla anställda ska känna till kommunens alkohol- och drogpolicy**

2 RÅD OCH HANDEDNING TILL ARBETSPLATSERNA

Arbetsledarens och den anställdes ansvar, m fl

Arbetsledarens ansvar

Genomföra medarbetarsamtal. Regelbundna och bra utvecklingssamtal, ger goda möjligheter att naturligt fånga upp problem på ett tidigt stadium.

Agera på ett tidigt stadium vid ohälsa

Arbeta förebyggande i dessa frågor genom att bli hålla denna policy tillgänglig och känd bland sin personal

Erbjuda hjälp och stöd på arbetsplatsen

Motivera medarbetaren att ta emot hjälp

Ansvara för att berusad tas hem och bevaka att arbetstagaren kommer skyndsamt åter i arbete

Vara chef inte terapeut

Arbetstagarens ansvar

Vara nykter och drogfri i arbetet

Medverka aktivt i rehabilitering vid egna missbruksproblem

Stödja och hjälpa arbetskamrat med missbruk och inte dölja problemet

Bry sig när en arbetskamrat mår dåligt, för att öka möjligheten till rehabilitering

Inte acceptera att någon är påverkad av alkohol eller andra droger under arbetstid

Personalenhetens ansvar

Övergripande ansvar

Sammanställa kommunens policy för alkohol- och droger

Arbeta förebyggande genom att ta initiativ till information och utbildning i alkohol- och drogfrågor för arbetsledare och skyddsombud

Stöd och rådgivning för chefer och arbetsledare

Facklig organisations ansvar

Att samarbeta med personalenhet, arbetsledning, skyddsombud och övriga arbetstagare i övergripande frågor och ärenden som rör enskild medlem.

Företagshälsovårdens ansvar

Utredning och bedömning av den anställdes medicinska status

Remiss till andra vårdinstanser

Antabusbehandling eller liknande

Riktade hälsoundersökningar och arbetsplatsundersökningar

Rådgivning

Uppföljning

Stöd för arbetsledaren i det fortsatta arbetet

Hur handlar vi på arbetsplatsen när vår arbetskamrat är alkohol- och/eller drogpåverkad?

- ◇ Vi är alltid skyldiga att agera när någon arbetskamrat är påverkad på arbetsplatsen.
- ◇ När helst på dygnet som en arbetskamrat visar sig vara påverkad på arbetsplatsen under sin tjänsteutövning, ska arbetsledaren kontaktas. Om möjlighet finns ska arbetsledaren tillkalla skyddsombud.
- ◇ Arbetsledaren/chefen ska direkt erbjuda den anställde alkoholtest via företagshälsovården eller annan läkare som arbetsgivaren anvisar. **Arbetsledarens bedömning gäller om test ej utförs.**
- ◇ Den anställde ska erbjudas hjälp hem på ett betryggande sätt och uppmanas återkomma nykter nästa dag. Graden av påverkan får avgöra om arbetskamrat eller arbetsledare följer den anställde till hemmet.
- ◇ Arbetsledaren ska informera den anställde om att han/hon tillfälligt avstås enligt reglerna i AB 98 § 9 och att han/hon får avstå samtliga avlöningsförmåner. Frånvaron kan inte ersättas med semester eller annan inestående kompensation. Fackligt ombud ska informeras.
- ◇ Om arbetstagaren inte återkommer till arbetet nästkommande dag, ska arbetsledaren ringa eller på annat sätt kontakta den anställde. Arbetsledaren ska begära läkarintyg och begära att intyget ska vara utfärdat av företagshälsovårdens läkare, eller annan läkare som arbetsgivaren anvisar. Arbetsgivaren svarar för kostnaden för läkarbesök och intyg. (AB 98 § 27 mom 2) Frånvaro i detta fall utan läkarintyg är olovlig. Arbetsledaren informerar fackligt ombud.
- ◇ Vid återgång i arbete ska arbetsledare bestämma tid med arbetstagaren för samtal om fortsatta åtgärder. *Disciplinär åtgärd* dvs skriftlig varning, kan bli aktuellt efter återgång i arbete (AB § 13). Kontakta personalenheten. Om det är behov av fortsatta åtgärder såsom behandling, rehabilitering m m ska detta upprättas i form av ett *skriftligt kontrakt* tillsammans med den enskilde (se sid 10).
- ◇ Om behov finns för längre tids avstängning ska detta beslutas av personalenheten i samråd med arbetsledare och/eller förvaltningschef (AB § 9 mom 4 eller mom 7) Avstängning för längre tid kan bli aktuellt vid längre tids missbruk i samband med besked från genomförd hälsoundersökning.

Det viktiga samtalet mellan arbetsledaren och den enskilde

Det är chefens ansvar att ta det nödvändiga samtalet för att förebygga och lösa missbruksproblem. Fackligt ombud kan delta på den enskildes begäran.

Förberedelse inför samtalet

- Planera ordentligt;
- Avsätt god tid med marginal för att inte vara stressad, men tidsbegränsa samtalet till en timma.
- Var i en lokal där ni är garanterat ostörda av störande telefoner och besök.
- Förlägg inte samtalet till dagens slut eller till en helg om det går att undvika.
- Vad har Du tänkt att samtalet ska ge? Speciell strategi för att nå syftet?
- Samla in fakta som frånvarostatistik, prestation, konflikter m m.
- Dokumentera alltid konkreta händelser. Sammanfatta inför samtalet händelser, frånvarostatistik, prestation, konflikter m m och övrigt som här inträffat, för att få en sammanfattande bild av problemet. Dokumentera, om det inte redan är gjort. Människor med alkoholproblem förnekar ofta sina problem, men det är svårare att förneka konkreta händelser.
- Förbered samtalets inledning och avslutning.

Moral och etik i det viktiga samtalet

- Avvakta inte, utan ta upp ett samtal med Din medarbetare utan dröjsmål.
- Var Dig själv och tala rakt och ärligt.
- Undvik att psykologisera.
- Möt Din medarbetare med respekt och intresse.
- Var noga med att lyssna för att verkligen höra vad som sägs. "Du har två öron och en mun"
- Som arbetsledare är Du varken terapeut eller läkare. Samtalet ska göras med utgångspunkt från missbrukets inverkan på arbetet. Om en anställd har missbruksproblem, men inte vill kännas vid detta, är det inte chefens sak att bevisa hur det förhåller sig. Tonvikten ska i stället läggas på arbetssituationen. Som chef måste Du inte bryta igenom förnekande, men ange vilka regler som gäller på arbetet och vilka krav som ställs på den enskilde på olika punkter enligt lag, avtal och riktlinjer.
- Informera om arbetsgivarens ansvar och skyldigheter enligt lag, avtal och policy
- Dokumentera samtalet och låt den anställde ta del av det som Du dokumenterat och skriva under att han/hon tagit del av innehållet i anteckningarna. Dokumentera ej via data. Dokumentation ska förvaras inlåst.
- Du har tystnadsplikt och om Du måste delge företagshälsan, personalenheten eller behandlare information, ska Du informera den enskilde om detta.

RP G A P CR

Själva samtalet

- Förklara för Din medarbetare vad avsikten med samtalet är. Informera om hur Du kommer att hantera den information som kommer fram. Informera också om Din tystnadsplikt. Det är en viktig förutsättning för ett lyckat enskilt samtal att den anställde känner sig trygg om att chefen ej för uppgifter vidare.
- Tänk på att Ditt kroppsspråk och Din samtalston kan säga mer än de ord Du uttalar. Tillåt ledsamhet och ilska. Genom att lyssna aktivt och svara på det som sägs skapar Du stora möjligheter till en dialog. Ge inte snabba råd. Moraliser inte. Tala inte om Dig själv. Ta inte över problemet och ansvaret för lösningen.
- Försök genom samtalet få den enskilde att själv komma med förslag om åtgärder; ändrad organisation, ändrat arbetsinnehåll, kamratstöd, andra arbetstider, behandling, stödkamrater etc.
- Hjälp den enskilde att få kontakter med olika myndigheter och stödorganisationer
- Boka alltid en ny tid för uppföljning av samtalet.
- Vid fortsatta samtal; gå igenom tidigare samtal och vad som hänt sedan dess.
- Notera Era överenskommelser skriftligt och låt den anställde skriva under.
- Om Ni gör ett kontrakt, var tydlig med att informera om vad som händer om kontraktet inte hålls eller fullföljs.
Upprepat missbruk på arbetsplatsen och/eller nekande till att delta eller medverka i rehabiliteringsåtgärder kan leda till uppsägning p g a personliga skäl.
- Avsluta samtalet om Du känner att det urartar eller Ni inte kommer någon vart eller något annat inträffar som gör att det inte känns meningsfullt att fortsätta. Bestäm en ny tid.

Behandlings- och rehabiliteringskontrakt

När den akuta situationen är över och i samband med det viktiga samtalet, upprättas ett kontrakt mellan den anställde och arbetsgivaren om innehållet i den framtida planeringen. Facklig företrädare bör vara med när kontraktet skrivs.

Kontraktet ska reglera en rad punkter såsom;

- arbetssituationen
- arbetstider
- anpassade arbetsuppgifter för en tid
- frånvaro
- eventuell behandlingsplan såsom provtagning, antabus eller annan medicinsk behandling (behandling som erbjuds måste anpassas efter den anställde och dennes situation), påföljande AA-möten (Anonyma alkoholister) etc
- tidpunkter för uppföljning
- vad som inträffar om den enskilde bryter kontraktet (t ex att "Om jag bryter kontraktet kan det vara till grund för uppsägning av personliga skäl enligt Lagen om anställningsskydd)
- underskrifter av arbetsledaren och den enskilde arbetstagaren och underskrift av fackligt ombud för att visa att han/hon tagit del av innehållet
- att den anställde godtar att tystnadsplikten är bruten till Kävlingeohälsan och personalenheten avseende de uppgifter som är av betydelse för den fortsatta rehabiliteringen

Kommentar

Rehabilitering av en anställd alkoholmissbrukare beräknas ta ungefär ett till två år, med eftervården inräknad. Efter det finns det risk för återfall. Arbetsledare har ett stort ansvar även efter rehabilitering. Sammanhängande ledighet är en riskfaktor för personer med alkoholproblem. Inför ledighetsperioder bör chefen ha ett samtal med den anställde, för att få situationen klar för sig.

Vad säger lagen om arbetsgivarens och arbetstagarens ansvar och skyldigheter?

Arbetsmiljölagen (AML) kap 3

§ 1; *Arbetsgivaren och arbetstagaren ska samverka* för att åstadkomma en god arbetsmiljö.

§ 2; *Arbetsgivaren ska vidta* alla åtgärder som behövs för att *förebygga* att arbetstagaren utsätts för ohälsa eller olycksfall.

§ 3; *Arbetstagaren ska medverka* i arbetsmiljöarbetet och delta i genomförandet av de åtgärder som behövs för att åstadkomma en god arbetsmiljö.

Lagen om allmän försäkring (AFL)

Arbetsgivaren är enligt denna lag skyldig att göra en rehabiliteringsutredning vid hög korttidsfrånvaro, om sjukperioden överstiger mer än fyra veckor eller om den anställde själv begär det. Utredningen ska klargöra problemet och ge förslag till rehabiliteringsåtgärder.

Lagen om anställningsskydd (LAS)

Enligt denna lag ska arbetsgivaren hjälpa och stödja den anställde som har alkoholproblem.

Arbetsdomstolen har vid flera tillfällen prövat uppsägningar p g a alkoholproblem och har i flera domslut funnit att missbruk inte kan sägas utgöra saklig grund för uppsägning. Men om den anställde vägrat rehabiliteringsinsatser som erbjudits kan det vara tillräcklig grund för uppsägning av personliga skäl.

Arbetskyddsstyrelsens föreskrifter AFS

AFS: 1994:1 "Arbetsanpassning och rehabilitering"

§ 10; Arbetsgivaren ska ha de rutiner som behövs för verksamheten med arbetsanpassning och rehabilitering.

§ 13; Rutiner enligt 10 § ska även omfatta arbetsanpassning och rehabilitering vid missbruk av alkohol eller andra berusningsmedel. Arbetsgivaren ska dessutom klargöra vilka interna regler och rutiner som gäller om arbetstagaren uppträder påverkad av alkohol eller andra berusningsmedel i arbetet.

AFS:en säger också att det ur säkerhetssynpunkt inte är acceptabelt att en arbetstagare är påverkad av alkohol eller av andra droger på jobbet.

Arbetsgivaren ska i samverkan med arbetstagaren arbeta fram en handlingsplan för alkohol- och drogfrågor i vilken det ska framgå hur missbruksproblem ska hanteras på arbetsplatsen. Dessutom ska det framgå vilken policy som gäller för bruk av alkohol och droger på arbetet. Information och kunskap om handlingsplan och policy ska göras väl känd bland de anställda.

AFS:1996:10 Internkontroll i arbetslivet

Denna AFS anger att arbetsgivaren ska arbeta förebyggande både när det gäller den fysiska och psykosociala arbetsmiljön, för att undvika ohälsa hos personalen. Dessutom ska arbetsgivaren fastställa mål för arbetsmiljöarbetet. med en årlig handlingsplan och utvärdering.

Sekretesslagen

Denna lag behandlar personalsocial verksamhet hos den offentlige arbetsgivaren.

Inför polis, åklagare eller domstol kan du som chef tvingas att lämna ut personliga uppgifter om en anställd.

När uppgifter måste gå vidare av rehabiliteringsskäl till t ex personalsekreterare eller annan befattningshavare, behandlingsenheter, psykolog och liknande, ska den anställde informeras om detta.

Vad säger avtalet? Allmänna bestämmelser AB 98

§ 9 Avstängning mm med eller utan löneförmåner

Förseelser m m

- Mom 1
Arbetstagare kan p g a förseelse tillfälligt tas ur arbete av arbetsgivaren. För denna tid ska arbetstagaren avstå samtliga avlöningsförmåner, om inte arbetsgivaren av särskilda skäl medger att viss del av lönen får behållas.
- Mom 4
Finns annars vägande skäl att avstänga arbetstagare har arbetsgivaren rätt att besluta om detta för högst 30 kalenderdagar i sänder. Under en sådan avstängning behåller arbetstagare grupp 1 avlöningsförmånerna.

Medicinska skäl


- Mom 7
Arbetstagare kan avstängas från arbete för högst 30 kalenderdagar i sänder om arbetstagaren vägrar att följa läkares föreskrift om vård. Under en sådan avstängning ska arbetstagaren avstå samtliga avlöningsförmåner.

Övrigt

- Mom 9
Arbetstagare som avhåller sig från arbete utan att ha fått ledigt eller inte kan styrka giltigt förfall, ska för denna tid avstå samtliga avlöningsförmåner.

§ 13 Disciplinpåföljd

- Mom 1
Arbetstagare som i arbetet gjort sig skyldig till fel eller försummelse kan meddelas disciplinpåföljd i form av skriftlig varning.
- Mom 2
För samma förseelse får arbetsgivaren inte samtidigt meddela mer än en disciplinpåföljd.
- Mom 3
Innan fråga om disciplinär åtgärd avgörs ska berörd arbetstagare ges tillfälle att yttra sig och lokal arbetstagarorganisation underrättas om den tilltänkta åtgärden. Organisationen har rätt till överläggning i frågan. Överläggning ska påkallas senast 7 kalenderdagar efter det att underrättelse mottagits.
- Mom 4
Beslut om disciplinär åtgärd ska meddelas skriftligen och på sådant sätt att tvekan inte kan uppstå om anledningen till åtgärden.

RP 

§ 27 Sjukdom m m

Ledighet

• Mom1

Arbetstagare, som inte kan arbeta

a) till följd av sjukdom..... får ledigt så länge arbetsförmågan kvarstår.

• Mom 2

Behov av ledighet p g a sjukdom utöver 7 kalenderdagar ska styrkas genom intyg av läkare..... Arbetsgivaren får dock fordra sådant intyg även vid kortare ledighet..... Arbetstagaren svarar för kostnaden för sådant intyg.

Arbetsgivaren får föreskriva, att intyget ska vara utfärdat av anvisad läkare.....
Arbetstagarens kostnad i detta fall ersätts av arbetsgivaren.....

Resurser att tillgå i vår förvaltning samt behandlingshem, sjukvård och stödorganisationer

Personalenheten KÄVLINGE kommun

Telefonnr

Personalsekr Kerstin Petersson 046-73 91 41
Personalsekr Birgitta Andersson 046-73 92 07

Individ och familjeomsorg KÄVLINGE kommun

Telefonnummer

Avd chef Margareta Hallerström 046-73 92 88
1:e soc sekr Anita Jansson 046-73 92 60

Kävlingeohälsan

Telefonnummer

Företagsläkare Börje Persson 046-73 96 88
Företagssköterska Lena Hansson 046-73 96 85
Företagssköterska
Gertrud Tindberg 046-73 96 85

Behandlingshem

Telefonnr

"Nämndemansgården", Blentarp 046-810 50
"En dag i taget AB" Lund 046-14 40 45
"Provita", Bellevue Malmö 040-35 01 11
S:t Lars öppenvårdsbehandling, Lund 046-

Stödorganisationer

Telefonnr

AA Anonyma Alkoholister Förekommer i de flesta kommuner
AL-Anon, anhörigstöd "
Sällskapet Länkama "
NA- Anonyma narkomaner "
ALNA-Syd, Skåne-Blekinge 040-29 38 80

Litteraturhänvisning

"Fullständiga rättigheter"

För chefer, arbetsledare om alkohol och andra droger på jobbet). Alna-rådet.

"Alkoholen och chefens ansvar"

Svenska arbetsgivarförbundet, Svenska Kommunalarbetsförbundet,
Landstingsförbundet.

"Tala i tid"

Svenska arbetsgivarförbundet, Svenska Kommunalarbetsförbundet,
Landstingsförbundet.

"Chefens vånda"

Tom Bjerver och Walter Lentz

"Vem bryr sig"

Tom Bjerver och Walter Lentz

"Arbetslivet och drogtester"

Alna-rådet

"Rehabilitering"

Almega