



Alkohol- och drogpolicy inom Kinda Kommun

Vår gemensamma syn

Kinda kommun vill vara en attraktiv arbetsgivare, som kännetecknas av framåtanda, ansvars känsla och dialog. Vårt arbete utförs med respekt för dem vi arbetar för och med. Medarbetare som brukar och är påverkade av alkohol och droger på arbetsplatsen medför risker för både sig själv, sina arbetskamrater samt kommunens medborgare i stort, t.ex. brukare och elever.

Med **alkohol** avses i denna policy drycker med en alkoholmängd som överstiger den i en lättöl. Ett problematiskt alkoholanvändande kan uttryckas i att man antingen har ett riskbruk eller ett missbruk.

Med **droger** avses i denna policy narkotika, icke ordinerat receptbelagt läkemedel samt receptbelagt läkemedel som brukas i högre grad än ordinerat, dopningspreparat och lösningsmedel i berusningssyfte. Tablettmissbruk är tillsammans med alkoholmissbruk den typen av missbruk och beroende som är störst i Kinda kommun, vilket därför tas upp mer ingående i denna policy. Tablettmissbruk är framförallt vanligt hos kvinnor och det är svårare att upptäcka än alkoholmissbruk. Att vara läkemedelsberoende och missbruka tabletter är inte detsamma som att vara beroende av ett läkemedel för att lindra en sjukdom. Ett beroende innebär att man känner att ett sug efter själva läkemedlet och får abstinens utan det. Tablettmissbruk medför psykiska besvär, depressioner samt svåra och långdragna abstinensstillstånd. Till de mer beroendeframkallande preparaten hör vissa sömnmedel samt lugnande eller smärtstillande läkemedel. Har man sedan tidigare ett beroende av till exempel alkohol är risken större att drabbas av läkemedelsberoende. Även blandmissbruk av alkohol och läkemedel är vanligt förekommande. All användning av droger är problematiskt för medarbetaren, arbetsgivaren och arbetskamraterna. Vi kallar därför allt användande för missbruk.

Alkohol- och drogfria arbetsplatser är ett absolut krav. Alla medarbetare har rätt till en god, säker och trygg arbetsmiljö. Därför ska Kinda kommuns arbetsplatser vara alkohol- och drogfria.

Denna policy omfattar samtliga medarbetare i Kinda kommun och innebär att alla ska behandlas lika oavsett befattning.

Förtroendevalda politiker med uppdrag i Kinda kommun omfattas av det regelverk som beskrivs i denna policy under rubriken "Vad gäller för anställda och förtroendevalda i Kinda kommun".

Policyn uttrycker den syn som arbetsgivaren och de fackliga organisationerna gemensamt har i dessa frågor.

Varför en policy

Syftet med denna policy är att tydliggöra Kinda kommuns och de fackliga organisationernas gemensamma syn på alkohol och droger på arbetsplatserna. Förutom detta ska denna policy tydliggöra regler, åtgärder och ansvarsfördelning.

Syftet är också att:

- Förebygga ohälsa och minska sjukskrivningar hos Kinda kommuns medarbetare.
- Skapa en bättre arbetsmiljö och ökad trivsel på arbetsplatserna.
- Skapa säkrare arbetsplatser och minska arbetsolyckor och tillbud.
- Motverka konflikter mellan medarbetare på grund av riskbruk/missbruk.
- Stärka allmänhetens och medborgarnas förtroende för Kinda kommun.
- Hjälpa enskilda medarbetare från att bli utslagna från arbetslivet på grund av sitt riskbruk/missbruk.

Antagen av kommunfullmäktige 2013-03-25 §34.



Vad vill vi uppnå?

Det övergripande målet för Kinda kommun är att vi ska ha alkohol- och drogfria arbetsplatser. Målsättningen är också att förebygga riskbruk/missbruk av alkohol och missbruk av droger samt skapa en attityd till alkohol och droger som baseras på kunskap, gott omdöme och omtanke.

Varje medarbetare ska vara medveten om riskerna med bruk av alkohol och verka för att förebygga sådant riskbruk/missbruk. Man ska även vara medveten om riskerna med missbruk av droger.

Målsättningen är att allt missbruk ska bort från arbetsplatserna. Den anställda ska erbjudas rehabilitering för missbruket och därmed kunna behålla sin anställning.

Missbruket ska bort – Människan ska vara kvar.

Vad gäller för medarbetare och förtroendevalda i Kinda kommun?

- ✓ Förtäring av alkohol får inte ske under tjänsteutövning, politiskt uppdrag eller på arbetsplatsen.
- ✓ Inga alkohol- eller drogrelaterade aktiviteter (exempelvis öl-, vin- eller spritlotterier) får förekomma på arbetsplatsen.
- ✓ På alla personalfester som anordnas av arbetsgivaren ska det råda restriktivitet vad gäller alkoholförtäring. Det är viktigt att poängtera att individen har ett eget ansvar vad gäller alkoholkonsumtion och att arbetsgivaren ska föregå med ett gott exempel och inte bekosta alkoholhaltiga drycker på personalfester.
- ✓ Alkoholförtäring för kommunens anställda och förtroendevalda får inte ske så länge verksamhet pågår i kommunens lokaler. Det är dock viktigt att alla medarbetare och förtroendevalda i Kinda kommun är observanta vad gäller de tecken som pekar på missbruk eller riskbruk på exempelvis en personalfest och tar upp misstankar kring missbruk och riskbruk med ansvarig chef. Alkoholkonsumtion i kommunens egna lokaler får inte heller ske så att Kinda kommuns intressen skadas.

Huvudregeln är att kommunala medel inte ska bekosta alkoholkonsumtion samt att all representation ska vara alkoholfri.

Med hänsyn till särskilda omständigheter, som får bedömas från fall till fall, kan tillstånd lämnas till representation med öl och vin. Sådant tillstånd lämnas på förhand för förtroendevalda av kommunstyrelsens presidium och för anställda av kommunchefen eller av denne delegerad ersättare.

- ✓ Restriktivitet ska råda beträffande alkohol utanför arbetstid i samband med kurser, konferenser, uppdrag och representation. Alkoholkonsumtion får ej ske så att Kinda kommuns intressen skadas.
- ✓ Inga medarbetare eller förtroendevalda får vara påverkade av alkohol och/eller droger under arbetstid. Det är heller inte tillåtet att vara på arbetet med försämrad arbetsförmåga efter alkohol- eller droganvändning det vill säga vara bakfull/ bakrusig i den grad att det påverkar arbetsförmågan och utgör en fara i arbetet.
- ✓ Narkotika och andra enligt lag förbjudna droger får varken innehas eller användas.
- ✓ Vid misstanke om att någon medarbetare eller förtroendevald kör bil alkohol- eller drogpåverkad ska detta polisanmälas. Kommunens tjänstebilar ska vara utrustade med alkoholås.
- ✓ Frånvaro på grund av alkohol eller droger accepteras inte och är att betrakta som olovlig frånvaro.
- ✓ För medarbetare som avvisas från arbetet på grund av alkohol- eller drogpåverkan utbetalas, som huvudregel, ingen lön eller sjuklön under den aktuella frånvaroperioden.

- ✓ För medarbetare som trots rehabiliteringsåtgärder fortsätter sitt missbruk kan disciplinära åtgärder vidtas och ytterst kan anställningen komma att ifrågasättas.

Vad gör vi för att förebygga och förhindra riskbruk/missbruk?

Vårt förebyggande arbete handlar om utbildnings- och informationsinsatser.

- Samtliga medarbetare och förtroendevalda politiker i Kinda kommun ska få den skriftliga policyn. Samtliga nyanställda, oavsett anställningsform, ska även av sin närmaste chef, få en sammanfattande muntlig information om policyn under sin introduktion.
- Samtliga nya chefer inom Kinda kommun får i sin introduktion utbildning i förebyggande arbete samt alkohol- och drogfrågor genom denna policy och handlingsplan.
- Företagshälsovården erbjuder medarbetare och arbetsgrupper rådgivning om alkohol- och drogproblematik. Diskussion kring kostnaden och möjligheter till avvänjning tas med respektive förvaltningschef.
- Samtliga chefer ska minst en gång/år i samband med arbetsplatsträffar/enhetsmöten informera om och aktualisera dessa frågor.



Vems ansvar?

Det egna och arbetskamraternas ansvar

Skyldigheter enligt lag

Medarbetare är enligt arbetsmiljölagen skyldiga att medverka i arbetsmiljöarbetet och delta i genomförande av åtgärder som behövs för att åstadkomma en god arbetsmiljö. Medarbetare är dessutom enligt lagen om allmän försäkring skyldiga att lämna de upplysningar som behövs för att klarlägga behov av rehabilitering och därtill efter bästa förmåga aktivt medverka i rehabiliteringen.

Detta betyder att:

- ✓ Varje enskild medarbetare är själv alltid ansvarig för sitt uppträdande och sina handlingar. Var och en har ansvar för sin egen hälsa. Varje medarbetare är själv ytterst ansvarig för att bli fri från ett missbruk.
- ✓ Samtliga medarbetare i Kinda kommun har ett medmänskligt och moraliskt ansvar att hjälpa och stödja en arbetskamrat som missbrukar. Om någon misstänker missbruksproblem hos en arbetskamrat skall arbetsledaren informeras.
- ✓ Medarbetare som är under behandling eller rehabilitering har en skyldighet att aktivt medverka.

Chefsansvaret

Skyldigheter enligt lag

Arbetsgivarens ansvar när det gäller alkohol- och drogfrågor i arbetslivet regleras i arbetsmiljölagen och i Arbetsmiljöverkets föreskrift Arbetsanpassning och rehabilitering (AFS 1994:4). Enligt lagen är arbetsgivare skyldiga att vidta alla åtgärder som behövs för att förebygga att medarbetare utsätts för ohälsa och olycksfall i arbetet. Arbetsgivare är skyldiga att ha rutiner för arbetsanpassning och rehabilitering som även omfattar rehabilitering vid missbruk av alkohol och/eller droger.

Detta betyder att:

- ✓ Chefen/arbetsledaren ansvarar för att arbetsmiljön är säker och fri från alkohol och droger. Genom sina skyldigheter och befogenheter har denne en central roll när det gäller att upptäcka och hantera riskbruks- och missbruksproblem på arbetsplatsen. I arbetsledaransvaret ingår bl.a. ansvaret för arbetsmiljön och för att förhållandena på arbetsplatsen är så goda som möjligt för alla medarbetarna. Härigenom får arbetsledaren det primära ansvaret för att ta tag i missbruksproblemet på arbetsplatsen och även för att agera när misstanke om missbruk föreligger. Chefsansvaret innebär att åtgärder måste vidtas så fort man får information om upptäckt eller misstänkt missbruk eller själv upptäcker/misstänker missbruk. Att inte ingripa i sådana situationer är att allvarligt försumma sitt ansvar. Medarbetare som har ett riskbruk/missbruk ska erbjudas stöd och hjälp. Det är viktigt att klargöra att chefen/arbetsledaren aldrig skall agera behandlare utan fullt ta ut sitt ansvar som arbetsledare genom att bl.a. se till att medarbetaren får behövligt stöd och nödvändig hjälp eller vård.
- ✓ Alla chefer och arbetsledare måste vara medvetna om att de i viss mån är föredömen och stilbildare för sina medarbetare och påverkar därigenom normer, attityder och beteenden även när det gäller alkohol och droger.
- ✓ Om någon medarbetare påträffas misstänkt påverkad av alkohol eller droger ska medarbetaren omedelbart avvisas från arbetsplatsen av närmaste chef/arbetsledning. Detsamma gäller om någon medarbetare uppvisar tecken på bakrus. Det är i dessa fallen chefen som avgör och beslutar. Avvisningen ska ske på ett för medarbetaren säkert sätt.
- ✓ Om medarbetaren är i behov av akut vård ska detta ordnas av ansvarig chef.
- ✓ Respektive chef/arbetsledare har ansvar för att på sin arbetsplats informera om denna policy. Förvaltningschefen har det yttersta ansvaret för att denna policy efterlevs.

Anmälningsansvar

Om legitimerad hälso- och sjukvårdspersonal, efter stödåtgärder och rehabilitering, inte bedöms kunna utöva sitt yrke tillfredställande på grund av missbruk av alkohol eller droger har kommunen som vårdgivare ett anmälningsansvar gentemot Socialstyrelsen (SOSFS 2004:12).

För rådgivning kring detta kontaktas kommunens socialchef.

Arbetsrättsliga åtgärder

Om medarbetare med alkohol- eller drogproblem vägrar medverka i de stöd- och rehabiliteringsåtgärder som föreslås, eller avbryter relevant åtgärd utan giltigt skäl, kan arbetsgivaren använda arbetsrättsliga åtgärder. Detta är ej relevant om överenskomna stöd- och rehabiliteringsåtgärder avbryts i förtid i samförstånd med närmaste chef. Det är därför viktigt att stöd- och rehabiliteringsåtgärder fullföljs under den tid som fastställts enligt rehabiliteringsplanen.

När arbetsrättsliga åtgärder övervägs ska ansvarig chef alltid samarbeta med respektive förvaltningschef samt kommunens HR-avdelning. Kontakt ska även tas med berörd facklig organisation om detta inte gjorts tidigare. Vilken eller vilka arbetsrättsliga åtgärder som vidtas måste alltid bedömas utifrån varje enskilt fall.



Genomförande

Denna policy åtföljs av en handlingsplan med detaljerad information kring policyns genomförande och efterlevnad.