



Policy

---

## Policy alkohol och droger

## **Policy alkohol och droger**

**Ansvarig för dokumentet:** HR-avdelningen

**Omfattar:** Alla medarbetare och förtroendevalda inom Oskarshamns kommun

**Informationsklass:** Öppen

**Publicering:** Författningssamling, intranät, chefshandbok

**Beslutsinstans:** Kommunfullmäktige

**Fastställd:** 2022-06-13

**Reviderad:**

**Gäller från och med:** 2022-06-13

**Giltighetstid:** Tillsvidare

**Ersätter:** Riktlinjer alkohol och droger

**Diarienummer:** 2022/000444-3

## Innehåll

<b>Policy alkohol och droger</b> .....	<b>1</b>
<b>Vår gemensamma syn</b> .....	<b>4</b>
<b>Syfte</b> .....	<b>4</b>
<b>Mål</b> .....	<b>4</b>
<b>Droger</b> .....	<b>4</b>
<b>Förebyggande åtgärder</b> .....	<b>5</b>
Utbildning .....	5
Alkolås .....	5
Representation .....	5
<b>Ansvar</b> .....	<b>Fel! Bokmärket är inte definierat.</b>
Det egna och kollegornas ansvar .....	5
Chefsansvaret .....	6
HR- stöd i processen.....	6
Den fackliga organisationen.....	6
Företagshälsovården .....	6
Uppföljning och utvärdering .....	7
<b>Det här gäller för medarbetare och förtroendevalda i Oskarshamns kommun</b> .....	<b>7</b>

## Vår gemensamma syn

Oskarshamns kommun som en attraktiv arbetsgivare erbjuder alla medarbetare en alkohol- och drogfri arbetsplats. Alla medarbetare bidrar till att skapa ett mervärde för invånarna i kommunen, att visa varandra respekt och att möta såväl människor som arbetsuppgifter med engagemang, öppenhet och tillit. Alkohol och droger påverkar vår värdegrund och vårt arbete i stort mycket negativt. Våra arbetsplatser är trygga och säkra med en god arbetsmiljö för alla medarbetare. Personer som brukar eller är påverkade av alkohol eller droger under arbetstid utgör en stor risk såväl för sig själva som för andra. Alkohol- och drogfria arbetsplatser är därför ett absolut krav.

Med alkohol menar vi drycker med en alkoholmängd som överstiger den i en lättöl. Ett problematiskt alkoholanvändande kan uttryckas i att man antingen har ett riskbruk eller skadligt bruk.

Med droger menar vi narkotika, icke ordinerat receptbelagt läkemedel, dopningspreparat och lösningsmedel i berusningssyfte. All användning av droger i den bemärkelsen är problematiskt för medarbetaren, arbetsgivaren och arbetskamraterna. Oskarshamns kommun som arbetsgivare har noll tolerans till droger, vilket innebär att droger varken får innehas eller användas.

## Syfte

Syftet med denna policy är att tydliggöra Oskarshamns kommuns syn på alkohol och droger på arbetsplatsen. Syftet är också att tydliggöra hur vi arbetar för att förebygga att risker i arbetet på grund av alkohol eller droger uppstår samt hur ansvarsfördelningen ser ut i detta arbete. Till denna policy följer rutiner kring hur det praktiska och specifika arbetet ser ut då någon av våra medarbetare uppträder påverkad på sin arbetsplats.

## Mål

Vi arbetar för att:

- Alla medarbetare ska ha en trygg och säker arbetsplats
- Riskerna med bruk av alkohol och droger uppmärksammas
- Ingen ska vara påverkad av alkohol eller droger under arbetstid
- Medarbetare som har ett skadligt bruk av alkohol ska erbjudas hjälp snabbt och effektivt

## Droger

Oskarshamns kommuns rehabiliteringsprocess skiljer sig åt när det gäller alkohol och droger. Droger ses som en olaglig substans vilket innebär att vår hantering skiljer sig åt jämfört med alkoholpåverkan. Att vara påverkad av droger under arbetstid kommer därför att hanteras enbart som misskötsamhet. Dock arbetar Oskarshamns kommun alltid för att hjälpa våra medarbetare till hälsa och för att göra sig fria från skadligt bruk.

Oskarshamns kommun har rätt att begära drogtest av medarbetare via Företagshälsovården vid misstanke om drogpåverkan under arbetstid.

## Förebyggande åtgärder

Oskarshamns kommun arbetar förebyggande enligt nedan.

### Utbildning

- Alla medarbetare ska känna till och förstå innebörden i kommunens alkohol- och drogpolicy.
- Alla nya medarbetare ska informeras om policyn.
- Utbildning i alkohol- och drogfrågor ska ingå i introduktionen av nya chefer.
- Alkohol- och drogfrågor ska ingå i kommunens arbetsmiljöutbildning.
- Frågor kring alkohol och droger ska aktualiseras minst en gång per år i samband med arbetsplatsträffar.
- Regelbundna och meningsfulla medarbetarsamtal ger goda möjligheter att naturligt fånga upp problem på ett tidigt stadium.

### Alkolås

- Alkolås ska finnas i alla nyanskaffade fordon som framförs av medarbetare i tjänsten. Undantag är utryckningsfordon och fordon som används av medarbetare som riskerar att utsättas för hot och våld i sin tjänsteutövning.
- Krav på alkolås ska finnas i de fordon som används av ramavtalsleverantörer vid utförande av uppdrag. Undantag om kravet är uppenbart oskäligt med hänsyn till omständigheterna i det enskilda fallet.

### Representation

- Alkoholföräring får som huvudregel inte förekomma inom kommunens verksamheter och dess lokaler. Ett undantag är när kommunen representerar vid mycket speciella tillfällen (vänortsbesök odyl.) och där det är kutym att erbjuda ett glas vin till måltid – restriktivitet gäller och bedömning görs vid varje tillfälle.

### Det egna och kollegornas ansvar

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 skadligt bruk. Samtliga medarbetare inom Oskarshamns kommun har ett medmänskligt och moraliskt ansvar att hjälpa och stödja en arbetskamrat som har ett skadligt bruk av alkohol. Medarbetare som är under behandling eller rehabilitering, har en skyldighet att aktivt medverka. Medarbetare som har ordinerat receptbelagt läkemedel som kan påverka arbetsförmågan är skyldig att informera om detta till sin närmsta chef.

Hjälp inte till att gömma ett skadligt bruk av alkohol. Om du tror att någon har ett skadligt bruk, tala med personen och/eller din närmsta chef.

## **Chefsansvaret**

Chefen ansvarar för att arbetsmiljön är säker och fri från alkohol och droger. Chefen arbetar förebyggande genom att hålla alkohol- och drogpolicyn tillgänglig och känd bland all personal, vid introduktion av ny personal och i det systematiska arbetsmiljöarbetet. Chefsansvaret innebär att åtgärder måste vidtas så fort man upptäcker eller misstänker skadligt bruk. Medarbetare som har ett riskbruk/ skadligt bruk ska erbjudas stöd och hjälp. 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 fall chefen som avgör och beslutar. Om medarbetaren är i behov av akut vård, ska detta ordnas av ansvarig chef. Rutinen för hantering av misstanke om påverkan av alkohol eller droger på arbetsplatsen visar hur detta går till.

Bry dig om – ställ krav – var beredd på undanflykter, ilska och förnekande – ge inte upp.

## **HR- stöd i processen**

HR fungerar som stöd och rådgivning till chefer och arbetsledare. HR arbetar förebyggande genom att ta initiativ till information och utbildning i alkohol- och drogfrågor för chefer, arbetsledare, skyddsombud och medarbetare. HR ansvarar för att utarbeta kommunövergripande riktlinjer och rutiner för att systematiskt arbeta med alkohol- och drogfrågor.

## **Den fackliga organisationen**

Den fackliga organisationens roll är att stödja medarbetaren vid alkohol- och drogrelaterade ärenden. Den fackliga organisationen, efter medgivande från medarbetaren, deltar i möten samt tar del av relevant information. Den fackliga organisationen övervakar att processen följs enligt gällande regelverk.

## **Företagshälsovården**

Företagshälsovården fungerar som rådgivande part och tillhandahåller stöd och uppföljning i alkohol- och drogrelaterade ärenden. Företagshälsovården kan genomföra utredningar och bedömningar av medarbetarens hälsotillstånd samt tillhandahålla beroendebehandling eller liknande. Hit hänvisas också medarbetaren för provtagning. Företagshälsovården kan även skriva remiss till andra hälsovårdsinstanser.

## Uppföljning och utvärdering

Uppföljning av hur det alkohol- och drogförebyggande arbetet genomförs i förvaltningarna görs årligen i årsredovisningen och samordnas av HR-avdelningen.

## Det här gäller för medarbetare och förtroendevalda i Oskarshamns kommun

- Inga medarbetare eller förtroendevalda får vara påverkade av alkohol under arbetstid. Det är heller inte tillåtet att vara på arbetet med försämrad arbetsförmåga efter alkohol- eller droganvändning (bakfylla/bakrus).
- Alkohol i brutna förpackningar får ej förvaras på arbetsplatsen. Huvudregeln är att kommunala medel inte ska bekosta alkoholkonsumtion.
- Vid misstanke om att någon medarbetare eller förtroendevald kör bil under arbetstid eller till och från arbetet alkohol eller drogpåverkad, ska polis kontaktas.
- Frånvaro på grund av alkohol eller droger, accepteras inte och är att betrakta som olovlig frånvaro. För medarbetare som avvisats 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 att ha en nedsatt arbetsförmåga på grund av användning av alkohol kan disciplinära åtgärder vidtas och ytterst kan anställningen komma att ifrågasättas.