

Beslutad av: Kommunfullmäktige

Datum: 2020-05-04

Reviderad:

Dokumentet gäller för: Medarbetare och förtroendevalda i Hallsbergs kommun

Dokumentansvarig: Personalavdelningen

Ärendenummer:20/KS/72

Alkohol- och drogpolicy

Syftet med policyn är att skapa en gemensam värdegrund kring synsättet för frågor som rör alkohol och droger.

Policy

Anger kommunens förhållningssätt inom ett visst område och ska vara kortfattad.



HALLSBERGS
KOMMUN

1 Inledning

Hallsbergs kommun vill vara en arbetsgivare med en god och hälsofrämjande arbetsmiljö där medarbetarna trivs på sina arbetsplatser och kan utföra sina arbetsuppgifter på ett tryggt och säkert sätt (se Arbetsmiljöpolicy). Medarbetare som brukar och är påverkade av alkohol eller droger på arbetsplatsen försämrar både den fysiska och psykosociala arbetsmiljön samt medför risker i arbetet för både sig själva och sina arbetskamrater. Därför ska Hallsbergs kommuns arbetsplatser vara fria från alkohol och droger vilket innebär att medarbetare inte får inta eller vara påverkade av alkohol eller droger under arbetstid.

Till denna policy hör en rutin för hantering av alkohol- och droger på arbetsplatsen.

Denna policy ersätter tidigare Policy för drogfri arbetsmiljö.

2 Avgränsning

Den här policyn hanterar arbetsmiljön för anställda i Hallsbergs kommun.

3 Syfte

Syftet med policyn är att skapa en gemensam värdegrund kring synsättet som Hallsbergs kommun har kring frågor som rör alkohol och droger. Policyn ska även fungera som ett stöd till medarbetare och chefer i hanteringen av risk- eller skadligt bruk på arbetsplatsen.

4 Mål

Målet med alkohol- och drogpolicyn är att vi ska ha en arbetsmiljö fri från alkohol- och droger. Hallsbergs kommun ska verka för att medarbetare ska få stöd och kunna bli fria från ett skadligt bruk och stanna kvar i sitt arbete istället för att slås ut från arbetslivet.

Målsättningen är också att förebygga riskbruk/skadligt bruk av alkohol och droger samt skapa en attityd till alkohol och droger som baseras på kunskap, gott omdöme och omtanke.

5 Definition

Ingen alkohol får förekomma i anslutning till arbetet och arbetsplatsen. Med detta avses även kvarstående påverkan så kallad "dagen efter effekt" på grund av konsumtion nära i tid före arbetspasset.

Med droger menas narkotika och narkotikaklassade läkemedel, andra läkemedel och dopingmedel som används i strid med läkares ordination samt andra kemikalier som används i missbrukssyfte. All icke-medicinsk användning av narkotikaklassade preparat är missbruk och i lag förbjuden.

6 Ansvar och roller

6.1 Chef

Chefen har ett ansvar för arbetsmiljön och därmed ett ansvar att reagera vid misstanke om att medarbetaren har ett skadligt bruk/riskbruk. Det är även chefens ansvar att föra dokumentation kring händelser samt att kontakta personalavdelningen och facklig representant. Chefen ansvarar även för att se till att alkohol- och drogpolicyn är känd på arbetsplatsen och att rutinen för hantering av alkohol- och droger följs.

6.2 Medarbetare

Det är varje medarbetares ansvar att vara utan påverkan av alkohol eller droger under arbetstid. Medarbetaren ska även delta i sin egen rehabilitering, utifrån den hjälp som arbetsgivaren erbjuder, för att kunna återgå i sitt arbete. Konsekvensen för medarbetaren om denne bryter mot policyn är ytterst att hen kan komma att skiljas från sin anställning.

6.3 Arbetskamrat

Som arbetskamrat finns ett medmänskligt ansvar att ta initiativ till åtgärder genom att kontakta ansvarig chef vid misstanke om riskbruk eller skadligt bruk.

6.4 Personalavdelningen

Personalavdelningen är ett stöd för chefen rörande alkohol- och drogproblematik. Det kan handla om samtal, rehabilitering, behandlingskontrakt eller eventuellt disciplinära åtgärder. Ansvarig chef rådgör med personalavdelningen i varje enskilt fall om vilket stöd berörd medarbetare ska erbjudas.

6.5 Facklig företrädare

Representant från berört fack bör finnas med i processen för att bevaka medarbetarens/medlemmens rättigheter vid alkohol och/eller drogproblematik på arbetstid.

6.6 Företagshälsovården

Företagshälsovården är en resurs som finns att tillgå vid frågor om riskbruk och skadligt bruk. De kan genomföra en kartläggning av beroendeproblematiken där provtagning ingår.

6.7 Entreprenörer, konsulter och andra som tillfälligt befinner sig i verksamheten

I de fall Hallsbergs kommun använder sig av konsulter eller entreprenörer gäller denna policy även för dem. Detsamma gäller för VFU-studenter och praktikanter och andra som tillfälligt finns i verksamheterna.