



ÄNGELHOLMS
KOMMUN



Policy om alkohol och droger för Ängelholms kommun är framtagen av personalenheten och antagen av kommunstyrelsen 2012-06-13.

För fler exemplar kontakta personalenheten

Policy

om alkohol och droger
för Ängelholms kommun

POLICY

Förord

Ängelholms kommun vill vara en attraktiv arbetsgivare som kännetecknas av bra arbetsmiljö, hög kvalitet och engagerade medarbetare. Anställda som är påverkade av alkohol eller droger på arbetsplatsen eller under arbetstid försämrar arbetsmiljön samt medför risker i arbetet både för sig själv och för människorna i omgivningen.

Syftet med denna policy är att visa omtanke om våra medarbetare samt förebygga ohälsa, tillbud, skador och olycksfall i arbetet som riskbruk eller missbruk kan medföra. Dokumentet ska dessutom fungera som ett stöd till alla medarbetare, chefer, fackliga företrädare med flera i det dagliga arbetet på arbetsplatserna. Alkohol- och drogfria arbetsplatser är ett absolut krav och denna policy omfattar samtliga anställda. Att nyttja narkotika är dessutom olagligt, vilket gör att vi tar helt avstånd från detta.

Ragnar Steen
ORDFÖRANDE KOMMUNSTYRELSENS
PERSONALUTSKOTT

Hans-Börje Andersson
PERSONALCHEF

Lagar och föreskrifter

Nedan finns en förteckning över de lagar och föreskrifter som reglerar alkohol- och drogfrågor i arbetslivet.

Lag

- Arbetsmiljölagen (1977:1160)
- Inkomstskattelagen (1999:1229)
- Lag (1982:80) om anställningsskydd
- Lag (1998:531) om yrkesverksamhet på hälso- och sjukvårdens område
- Offentlighets- och sekretesslagen (2009:400)
- Socialförsäkringsbalk (2010:110)
- Socialtjänstlagen (2001:453)

Föreskrifter från Arbetsmiljöverket

- Arbetsanpassning och rehabilitering (1994:1)
- Medicinska kontroller i arbetslivet (2005:6)
- Systematiskt arbetsmiljöarbete (2001:1)

Lästips

- Alna www.alna.se
- Arbetsmiljöverket www.av.se
- Centralförbundet för alkohol och narkotikaupplysning www.can.se
- Folkhälsoinstitutet www.fhi.se
- Prevents rådgivningstjänst om stress och alkohol www.stressochalkohol.se
- Previa www.previa.se
- Socialstyrelsen www.socialstyrelsen.se

För mer information och stöd kontakta

Ängelholms kommun - personalenheten

Östra vägen 2
262 80 Ängelholm
personalenheten@engelholm.se

Företagshälsovården Previa

Västra Kyrkogatan 17
262 32 Ängelholm
Telefon 0431-44 75 30

- Anställda i Ängelholms kommun ska vara fria från alkohol och droger på arbetsplatsen och under arbetstid.
- Anställda ska känna till och agera enligt denna policy.
- Det förebyggande arbetet mot riskbruk och missbruk ska integreras i det dagliga arbetsmiljöarbetet. Varje förvaltning ska vid behov planera och genomföra aktiviteter inom ramen för styrmodellen *Ratten*.
- Ängelholms kommun ska arbeta för att anställda som har ett riskbruk eller missbruk ska erbjudas hjälp och vara kvar i anställning.
- Vid representation, personalfester, utbildningstillfällen etcetera, ska alkoholkonsumtionen präglas av återhållsamhet och alkoholfria alternativ ska finnas.

Definitioner

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

Med droger avses i denna policy narkotika, icke ordinerat receptbelagt läkemedel, dopningspreparat, lösningsmedel i berusningssyfte eller motsvarande. All användning av droger är problematiskt för medarbetaren, arbetsgivaren samt övriga medarbetare, därför uttrycks användandet av droger som ett missbruk.

- Om parterna kommer överens om en behandling ska en överenskommelse tecknas. Kontakta alltid personalenheten innan en sådan överenskommelse.
- Tystnadsplikt och sekretess gäller som skydd för den enskildes personliga förhållande.
- Medarbetaren har rätt att begära facklig medverkan och ansvarar själv för att det fackliga ombudet informeras.
- Beroende på omständigheterna kan det bli aktuellt med arbetsrättsliga åtgärder. Kontakta alltid personalenheten när sådana åtgärder ska aktualiseras.

Om chefen har en misstanke om eller känner till att en medarbetare har ett riskbruk eller missbruk - eller om en medarbetare på eget initiativ berättar om sitt riskbruk eller missbruk ska chefen omgående eller snarast möjligt kalla medarbetaren till ett första samtal, se nedan. Avsätt god tid för samtalet. Kontakta personalenheten och företagshälsovården för råd och stöd.

Att tänka på vid samtalet

- Chefen ska informera om på vilka grunder medarbetaren har blivit kallad till samtalet. Var tydlig i kommunikationen. Var beredd på reaktioner som exempelvis ilska eller förnekelse, om medarbetaren inte själv har tagit initiativ till att berättat om sin situation.
- Chefen ska betona att syftet med samtalet är av omtanke och att arbetsgivaren är skyldig att agera.
- Chefen ska föra en öppen dialog om medarbetarens behov av stödinsatser. Ställ inga egna diagnoser utan ta hjälp av företagshälsovården.
- Chefen ska informera medarbetaren med ett riskbruk eller missbruk att hon eller han har ett ansvar för att aktivt medverka i rehabiliteringen. Medarbetaren bör få tid att tänka över situationen och, om det är möjligt, själv komma till insikt om lämpliga åtgärder.
- Var beredd på undanflykter. Ställ krav på medarbetaren.
- Chefen ska dokumentera vad som har framkommit, planerade åtgärder samt uppföljningen av åtgärderna.

Det kan vara svårt att uppfatta signaler på riskbruk eller missbruk. Nedan finns en sammanställning över tecken som Arbetsmiljöverket har exemplifierat.¹

- Försämrad arbetsprestation
- Misstag i arbetet
- Koncentrationssvårigheter
- Svårt att passa tider
- Upprepad korttidsfrånvaro
- Irritation och instabilt humör
- Ursäkter och bortförklaringar
- Isolerar sig och drar sig undan
- Oplanerad semester med kort varsel
- Berusad på personalfester, kurser och tjänsteresor
- Ofta bakfull eller luktar alkohol

¹ Arbetsmiljöverket. (2007). *Missbruk i arbetslivet*. Stockholm.

Vem gör vad?

Närmaste chefens ansvar

- Chefen ansvarar för att innehållet i denna policy görs känd hos samtliga medarbetare.
- Chefen ska stödja och visa omtanke om sina medarbetare och uppmärksamma hur medarbetarna mår.
- Chefen ska se till att lämpliga åtgärder blir vidtagna enligt *Riktlinjer för praktisk hantering*, se sidan 9 om en medarbetare är eller misstänks vara påverkad av alkohol eller droger på arbetsplatsen eller under arbetstid. Detsamma gäller om en medarbetare misstänks ha ett riskbruk eller missbruk.
- Chefen har ett ansvar som inte kan läggas över på någon annan. Det är chefen som ska föra en dialog med den berörda medarbetaren.
- Chefen ska med handlingskraft hantera en uppkommen situation tydligt och respektfullt.

Påverkad

Vid misstanke eller om en medarbetare är påverkad på arbetsplatsen eller under arbetstid ska chefen agera enligt nedan. För att undvika att medarbetaren eller någon annan kommer till skada är chefen skyldig att vidta åtgärder. Kontakta personalenheten och företagshälsovården för råd och stöd.

Närmaste chef ska tänka på och göra följande

- Chefen ska se till att medarbetaren omedelbart sänds till företagshälsovården eller annan sjukvårdsinrättning för provtagning. Om provsvaret är positivt ska chefen se till att medarbetaren kommer hem på ett betryggande sätt. Då det finns möjlighet för chefen att följa medarbetaren hem är detta att föredra. Om medarbetaren inte accepterar, eller provtagning av annan anledning inte genomförs gäller chefens bedömning.
- Chefen ska snarast möjligt, tidigast dagen efter, ha ett samtal med medarbetaren om situationen och eventuella åtgärder, se sidan 12 *Att tänka på vid samtalet.*
- Om provsvaret är negativt, men misstanke om riskbruk eller missbruk kvarstår ska chefen ändå kalla medarbetaren till ett samtal. Vid det tillfället ska chefen motivera sin uppfattning.
- Chefen ska dokumentera vad som har framkommit, planerade åtgärder samt uppföljning av åtgärderna.
- Tystnadsplikt och sekretess gäller som skydd för den enskildes personliga förhållande.
- Medarbetaren har rätt att begära facklig medverkan och ansvarar själv för att det fackliga ombudet informeras.

Medarbetarens roll

- Medarbetaren har en skyldighet att känna till och följa denna policy.
- Medarbetaren bör vara observant på signaler gällande riskbruk eller missbruk hos arbetskamraterna.
- Medarbetaren som misstänker ett riskbruk eller missbruk bör underrätta sin chef så tidigt som möjligt. Annars kan riskbruket eller missbruket fortsätta.
- Medarbetaren som misstänker eller upptäcker att en arbetskamrat är påverkad av alkohol eller droger på arbetsplatsen eller under arbetstid ska underrätta sin chef snarast möjligt.
- Medarbetaren som har ordinerats läkemedel som kan påverka beteendet och koncentrationsförmågan bör informera sin chef samt visa upp intyg på ordinationen.

Facklig organisation och skyddsombuds roll

- Samverka med arbetsgivaren i frågor gällande riskbruk och missbruk.
- Vara ett stöd till medlemmen när hon eller han önskar.

Personalenhetens roll

- Göra policyn känd vid den centrala introduktionen av nyanställda.
- Specialistfunktion som har en rådgivande och stödjande roll i frågor om riskbruk och missbruk.

Företagshälsovårdens roll

- Sakkunnig och objektiv rådgivning.
- Vid behov utföra medicinsk utredning och bedömning samt medverka i eventuella åtgärder.

RIKTLINJER FÖR PRAKTISK HANTERING

ATT AGERA ÄR ATT VISA OMTANKE

Alla alkohol- eller drogrelaterade situationer är unika och måste hanteras av omgivning med hänsyn till de förutsättningar som finns, och med respekt till den berörda individen. Ängelholms kommun vill att alla situationer ska hanteras på ett bra och likvärdigt sätt. Här följer därför en vägledning för de fall:

- Då chefen misstänker eller känner till att en medarbetare är påverkad på arbetsplatsen eller under arbetstid.
- Då chefen har en misstanke om eller känner till att en medarbetare har ett riskbruk eller missbruk.
- Då en medarbetare på eget initiativ berättar om sitt riskbruk eller missbruk.