



KARLSBORG

Alkohol och drogpolicy

För anställda i Karlsborgs kommun



Gäller för:	Samtliga förvaltningar
Diarienummer:	2024-155
Beslutande:	Kommunfullmäktige
Datum för beslut:	2022-11-28
Paragraf i protokoll:	§ 141
Gäller från och med:	2023-01-01
Dokumentansvar:	HR-chef
Aktualitetsprövning:	Ska ske under första året av varje mandatperiod.

Innehåll

INLEDNING	2
Definition av droger	3
Medicinskt motiverat bruk av läkemedel	3
SYFTE.....	3
MÅL	3
ANSVAR	4
Ledningens ansvar	4
HR-enhetens ansvar.....	5
Chefens ansvar	5
Medarbetarens ansvar	5
Kollegors ansvar	6
Aleforsstiftelsen	6
Företagshälsovården	6

Inledning

Missbruk av alkohol och droger är ett av samhällets största och samtidigt mest svårbemästrade problem, som även skapar stora problem i arbetslivet. Därför är det viktigt ur många perspektiv att hantera dessa frågor på ett bra sätt.

Missbruksproblem är i allra högsta grad en arbetsmiljöfråga eftersom en person som missbrukar alkohol och droger inte bara skadar sig själv, utan också andra i sin omgivning. De som missbrukar och är påverkade av alkohol, droger och andra hälsofarliga ämnen på arbetsplatsen försämrar både den fysiska och den psykosociala arbetsmiljön, samt medför risker i arbetet både för sig själv och för andra i dennes närhet. Det är därför viktigt att tydliggöra med hjälp av denna alkohol- och drogpolicy hur man ska/kan förebygga och motverka eventuella missbruksproblem inom kommunen.

Grundinställningen i Karlsborgs kommun är att anställda, förtroendevalda och övriga som utför arbete åt kommunen ska vara nyktra och drogfria på arbetsplatsen, detta innefattar även drogkonsumtion som riskerar att gå ut över arbetet dagen efter intagandet. När man utför sina arbetsuppgifter och vistas på sin arbetsplats ska man vara tjänstbar dvs. helt nykter och drogfri, det är arbetsgivaren som avgör tjänstbarheten.

Som medarbetare i Karlsborgs kommun har vi alla olika arbetsuppgifter som innebär mer eller mindre kontakt med människor; allmänhet och/eller andra medarbetare. Det finns även arbetsuppgifter där medarbetare hanterar/arbetar med ett flertal olika utrustningar, fordon eller annan teknik. För att kommunens förtroende ska kunna upprätthållas och uppnås krävs att ett fullständigt alkohol- och drogförbud föreligger för all personal oavsett vilken arbetsuppgift man utför. Karlsborgs kommun har inte bara ansvar för sina medarbetare och chefer, utan även ett större samhällsansvar i och med att kommunens verksamheter servar många av kommunens invånare. Det är därför extra viktigt att människor känner sig trygga och säkra i kontakten med kommunens personal.

De flesta människor klarar att dricka alkohol utan att få problem och utan att hälsan påverkas nämnvärt negativt på sikt. Andra hamnar på en konsumtionsnivå som kan betraktas som riskabel eller rentav som ett missbruk. Det är på arbetsplatsen man har möjlighet att tidigt upptäcka ett begynnande missbruk. Fortfarande finns tabutänkande och det krävs civilkurage och mod för att börja samtala och ställa krav på ett tydligt sätt som leder till en förändring i beteendet.

Ingen blir alkoholist eller missbrukare från ena dagen till den andra. Ingen kan heller med säkerhet säga när man passerar gränsen för ett beroende, allra minst den personen som äger missbruket. Skillnaderna mellan att dricka normalt, dra på sig skador eller att falla igenom är små. Även orsakerna kan vara många det kan handla om oförsiktighet, okunskap, vana eller tradition, semester, stress, ångest, levnadskris, umgängesvanor eller representation. Men en sak är säker, ju förr man upptäcker vad

som är på gång, desto större är chansen att hejda utvecklingen. Förutsättningen att man ska lyckas stoppa missbruket är dock att man inte blundar för det som man ser.

Definition av droger

I dokumentet används begreppen alkohol och droger. Med droger avses narkotiska preparat, icke ordinerat receptbelagt läkemedel, överkonsumtion av läkemedel, dopningspreparat, hälsofarliga ämnen samt andra medel som används i berusningssyfte.

Medicinskt motiverat bruk av läkemedel

Den som använder läkemedel som kan påverka arbetsförmågan ska tala om detta för sin närmaste chef, som efter samråd med expertis gör bedömningen om personen behöver andra arbetsuppgifter. Det är dock den enskildes ansvar att i samtal med behandlande läkare ta reda på om medicinen har effekter som kan påverka det dagliga arbetet på ett oönskat sätt.

Syfte

Syftet med policyn är att tydliggöra ett klart avståndstagande från alkoholpåverkan på arbetstid och all icke medicinsk användning av narkotikaklassade preparat bland företagets anställda och därigenom skapa en säker och god arbetsmiljö.

Policyn ska;

- Redogöra för Karlsborgs kommuns värderingar när det gäller missbruk av droger.
- Tydliggöra säkerhetsperspektivet i våra verksamheter som aldrig får äventyras på grund av droger.
- Värna om personalen som är kommunens viktigaste resurs.
- Fungera som en hjälp och ett stöd i hanteringen av drogproblem för att på bästa sätt kunna förebygga ohälsa, tillbud och olyckor på arbetsplatsen samt för att upprätthålla både en fysiskt och en psykiskt god arbetsmiljö.

Mål

Karlsborgs kommun ska arbeta för att våra arbetsplatser ska vara fria från drogpåverkan. Detta gör vi genom;

- att all användning av alkohol och droger på våra arbetsplatser ska förhindras.
- att arbeta förebyggande för att förhindra att människor slås ut från arbetslivet på grund av drogmissbruk.

- att aktivt hjälpa medarbetare, där alkohol och droger riskerar att bli/eller har blivit ett problem.
- Att möjliggöra tidiga insatser där man har uppmärksammat en problematik och arbeta med rehabilitering där det är nödvändigt.

Karlsborgs kommun kan under inga omständigheter acceptera användningen av droger som är narkotikaklassade och som ofrånkomligt innebär att man i något skede av bruket begår en olaglig handling. Om det trots ett förebyggande arbete, skulle visa sig att en medarbetare får/fått problem med droger, så ska Karlsborgs kommun erbjuda hjälp och stöd för att komma ur missbruket. Då ett missbruk har konstaterats ska medarbetaren, oavsett befattning, genomgå ett kontrollerat och individuellt baserat behandlings-/rehabiliteringsprogram. Vägran att delta i planering eller genomförande eller i förtid ensidigt avbryta ett påbörjat program kan leda till att anställningen förloras.

Ju tidigare man kan erbjuda stöd och hjälp desto bättre är prognosen. För att kunna agera tidigt förutsätter detta att alla, och speciellt chefer med delegerade arbetsmiljöuppgifter har god kunskap om alkohol- och droger ur ett arbetsmiljöperspektiv.

Ansvar

Vi har alla ett ansvar för vår egen arbetsmiljö. Alla har ett ansvar för att arbetet med alkohol och drogfrågor fungerar på ett bra sätt på arbetsplatsen. Det innebär att samtliga personer inom vår organisation, såväl medarbetare som chefer, ska reagera på beteenden som kan tyda på ohälsa av något slag. Misstänker du att en kollega har problem ska du som arbetskamrat/chef alltid agera! Det är inte ovanligt att arbetskamrater skyddar varandra genom att t.ex. ta över arbetsuppgifter när det börjar fungera dåligt. Som arbetskamrat har man en viktig roll och man ska tänka på att ett skyddande av en arbetskamrats missbruk snarare stjälper än hjälper personen. Individen har alltid det yttersta ansvaret för sitt liv och huvudansvaret för sin egen rehabilitering.

Här nedan tydliggörs de olika roller och ansvarsområden som finns inom Karlsborgs kommun.

Ledningens ansvar

Ledningens ansvar är att tillsammans med de fackliga organisationerna dra upp riktlinjer för det systematiska arbetsmiljöarbetet. Ledningen ska även se till att det finns skriftlig arbetsmiljödelegation för varje förvaltning som redogör fördelningen av arbetsmiljöuppgifter, befogenheter samt de resurser som finns inom verksamhetsområdet.

HR-enhetens ansvar

- Ge stöd till cheferna i rehabilitering.
- Ge stöd vid lag- och avtalsfrågor.
- Revidera policydokument och andra rutindokument i samband med varje mandatperiod i samverkan med de fackliga organisationerna.
- Ge kontinuerlig information via olika informationskanaler och i dialog med kommunens chefer och medarbetare.

Chefens ansvar

- Att alkohol- och drogpolicyn är känd bland sina medarbetare och att alla förstår syftet med den. Dokumenten förankras genom att man en gång per år går igenom och diskuterar innehållet på APT.
- Att stimulera till en öppen diskussion på arbetsplatsen.
- Att erbjuda hjälp och stöd på arbetsplatsen.
- Att säkerställa arbetsplatsen. Detta innebär att vederbörande har rättigheten till att bedöma om en medarbetare är tjänstbar eller inte. Vidare innebär detta rätten till att avvisa alkohol- och/eller drogpåverkade medarbetare från arbetsplatsen.

Chefen har ett undersökningsansvar, vilket innebär att agera så tidigt som möjligt vid misstanke om att allt inte står rätt till. Därför ska du som chef inte vänta tills någon kommer påverkad till arbetet utan agera direkt då det finns indikationer på att något inte står rätt till. Mer konkret innebär detta att:

- Ha samtal med medarbetaren om konkreta problem, t ex störningar/tillbud i produktion och i relation till andra, misskötsamhet eller annat.
- Erbjud hjälp genom att slussa vidare till professionell hjälp och följa upp
- Dokumentera allt som görs/sägs/avhandlas.

Medarbetarens ansvar

- Att alltid vara nykter och drogfri på arbetsplatsen.
- Att företräda organisationen på ett korrekt sätt.
- Om missbruksproblem föreligger ska en vilja finnas till att aktivt göra något åt sin situation och aktivt delta i de rehabiliteringsinsatser som arbetsgivaren tar initiativ till.
- Att nyttjandet av alkohol eller droger inte får påverka arbetet.

Kollegors ansvar

- Att bry sig om när en kollega mår dåligt.
- Att inte acceptera onykterhet eller drogpåverkan på arbetsplatsen.
- Att stödja och hjälpa kollegor.
- Att inte dölja alkohol- eller drogrelaterade problem.

Alla anställda har ett arbetsrättsligt och moraliskt ansvar att agera gentemot arbetskamrater med drogproblematik. Ju tidigare kontakt du tar med din kollega vid misstanke om drog- eller alkoholpåverkan, desto större är chansen att hjälpa hen att komma ur sitt missbruk. Vare sig det gäller en själv eller någon annan är det okej att vända sig till sin chef eller sitt fackliga ombud för att få stöd och hjälp.

Aleforsstiftelsen

Karlsborgs kommun är medlem i Aleforsrådet och har ett samarbetsavtal med Aleforsstiftelsen, vilket innebär att de kan bistå oss i alkohol- och drogrelaterade ärenden samt bistå arbetsgivaren i arbetet med att säkerställa en alkohol- och drogfri arbetsmiljö. I avtalet ingår bland annat fri handledning för chefer, HR och skyddsombud i enskilda ärenden, telefon 020-10 33 20 samt fri telefonrådgivning (med möjlighet att vara anonym) för samtliga anställda, telefon 020-22 12 00. I avtalet ingår även kostnadsfri bedömning för att utreda om beroendesjukdom föreligger som kan ligga till grund för fortsatt rehabilitering ¹.

Företagshälsovården

Beställning av företagshälsovård görs av medarbetarens chef enligt fastställda rutiner.

- Företagshälsovården är en expertfunktion. Deras främsta uppgift är att ställa diagnos och utreda/rekommendera behandling.
- Företagshälsovården utfärdar förstadagsintyg (AB § 28 mom. 2) om detta krävs för att medarbetaren ska bevisa att frånvaron inte beror på drogpåverkan. Det bekostas av arbetsgivaren.
- Företagshälsovården kan utfärda drogtest på uppdrag av chef utifrån tecknad överenskommelse för den medarbetare som misstänks för drogpåverkan. Drogtest kan även beställas för att utföras under en begränsad tid för att försäkra sig om att personen håller sig ifrån sitt missbruk.

¹ Mer information finns på Aleforsstiftelsens hemsida <http://www.aleforsstiftelsen.se/>