



ALKOHOL- OCH DROGPOLICY

Surahammars kommun arbetar för en trygg och säker arbetsmiljö. Missbruk påverkar den fysiska, organisatoriska och sociala arbetsmiljön och medför risker. Alkohol- och drogmisbruk kan även innebära att kommunens anseende, kvalitet och medborgarnas säkerhet äventyras. Surahammars kommuns arbetsplatser ska därför vara alkohol- och drogfria. Kravet på alkohol- och drogfrihet gäller även praktikanter och studerande.

Skapa en gemensam värdegrund kring synsättet för frågor som rör alkohol och droger.

Antagen av kommunfullmäktige: 2018-05-28, § 48 Reviderad 2022-03-22

Ansvarig handläggare: Helene Strömbäck, Personalchef, helene.stromback@surahammar.se



Alkohol- och drogpolicy

Surahammars kommun ska vara en arbetsplats som är trivsamt och som uppfyller de arbetsmiljökrav som lagen föreskriver. En del av detta arbete är att ha en policy mot alkohol och droger samt en handlingsplan som föreskriver hur eventuell förekomst av missbruksproblem på arbetsplatsen ska hanteras.

Det är ur säkerhetssynpunkt inte acceptabelt att en arbetstagare är påverkad av alkohol eller annat berusningsmedel i arbetet. En sådan medarbetare kan vara en allvarlig arbetsmiljörisk både för sig själv och för andra. Såväl omdömet som handlingsförmågan kan svikta.

Syftet

med denna policy är att klargöra hur Surahammars kommun som arbetsgivare ställer sig till missbruksfrågor, hur ansvarsfördelningen ser ut och vilka åtgärder som bör vidtas vid uppkomna missbrukssituationer.

Mål

Surahammars kommun ska aktivt påverka attityden till drogproblem och genom information bredda kunskaperna om hur och varför sådana problem uppstår. Förebyggande och tidiga insatser betonas. Vid jubileumsfest skall restriktivitet iaktas beträffande alkohol och alkoholfritt alternativ ska alltid erbjudas.

Alkoholism/drogmissbruk betraktas som en sjukdom och hjälpsökande skyddas av sekretess. Den anställda skall medverka till behandling. Om den anställda trots flera skriftliga erinringar inte följer den överenskomna rehabiliteringsplanen måste uppsägning övervägas.

Det kan många gånger vara känsligt att ta upp missbruksproblem med medarbetare, särskilt om endast en misstanke finns. Men det är alltid Surahammars Kommun ansvar att uppmärksamma detta och inte låta saken bero. Även om det alltid är ledningens yttersta ansvar att uppmärksamma och agera vid misstanke om alkohol eller drogmissbruk är det ofta arbetskamraterna som är de första att reagera mot detta.

Som arbetskamrat är du också ansvarig för din och andras säkerhet liksom Surahammars kommun anseende. Surahammars kommun anseende påverkas av dig och din ev. påverkade arbetskamrat. Åtgärden är alltså att påtala missförhållandet för arbetskamraten och att informera arbetsledningen om vad det är man observerat.

Generellt

Surahammars kommun förutsätter att ingen alkohol- eller annan drogpåverkan förekommer under arbetstid, på arbetsplatsen, konferenser eller andra tjänsteresor. Detta gäller även vid kvarstående påverkan s.k. "bakfylla". Alla anställda har ett ansvar att verka för en god och säker arbetsmiljö där alkohol och andra droger inte får användas. Undantaget denna regel är alkoholförtäring vid

representation eller vid annan sammankomst utanför arbetstid, godkänd av ledningsgrupp. Vid representation skall dock strikt återhållsamhet ske från representanten från Surahammars kommun.

Denna återhållsamhet skall även Surahammars kommun kunder, leverantörer och andra intressenter bli uppmärksammande på. Vid alkoholförtäring som sker i Surahammars kommuns namn ska alltid återhållsamhet, gott och representativt uppträdande gälla.

Surahammars kommuns riktlinjer:

- Alla anställda måste acceptera drogpolicyn.
- Varje chef ansvarar för att missbruksproblem uppmärksammas och åtgärdas.
- Vid misstanke om missbruk är det alltid chefens ansvar att agera.
- Vid misstanke om missbruk är det kollegors skyldighet att agera och informera Personalchef eller ansvarig chef om sina misstankar.
- Vid misstanke av missbruk, ska kontakterna med den enskilde kännetecknas av respekt för medarbetaren.
- Surahammars kommun har rätt att genomföra slumpmässiga drogtester, samt vid nyanställningar och vid misstanke om drogmissbruk.
- Den enskilda medarbetaren har skyldighet att delta i eventuella rehabiliteringsprogram som sätts upp vid konstaterat missbruksproblem.

Handlingsplan vid misstanke om alkoholproblem

1. Vid misstanke om alkoholmissbruk ska tid beställas hos Företagshälsovården för alkohol- och drogtest. Chef kan vid behov följa med den anställde till Företagshälsovården.

2. Om medarbetaren skulle neka till att följa med till Företagshälsovården ska chefen förklara skyldigheterna och konsekvenserna utifrån denna policy. Chefen ska också informera eventuell facklig representant.

3. Chefen ska alltid boka ett möte för samtal med medarbetaren dagen efter besök på Företagshälsovården. Vid detta möte ska medarbetaren erbjudas att ha med sig ev. facklig representant.

4. Vid negativt såväl som positivt testresultat avseende alkohol ska Företagshälsovården meddela chef och medarbetare.

5. Den anställde skall medverka till behandling. Behandling kan ske på olika sätt och med olika stöd från Surahammars kommun.

6. Om den anställde trots flera skriftliga erinringar inte följer den överenskomna rehabiliteringsplanen måste uppsägning övervägas