

Alkohol- och drogpolicy

Policydokument för den kommunala organisationen i Bergs kommun
Antagen av kommunfullmäktige 2015-01-21
Dnr 2015/296



Bergs kommun
Bierjen tjielte

Kf § 146

Dnr 2015/296

Policy mot alkohol och droger

Kommunfullmäktiges beslut

Kommunfullmäktige fastställer reviderad policy mot alkohol och droger daterad den 21 januari 2015.

Bakgrund

Policyn ska liksom tidigare omfatta all kommunal verksamhet inklusive de kommunala bolagen. Senast Kommunfullmäktige fastställde policy för alkohol och droger mm var den 8 mars 2011, kommunfullmäktige § 18, dnr 2010/431.

En översyn har gjorts av det dokument som fastställdes under 2011. Det kan konstateras att policy för alkohol och droger haft en bred förankring i organisationen genom åren. Med stöd av aktuell kunskap förmedlad av ALNA har vissa justeringar gjorts. Förslaget har hanterats enligt medbestämmandelagen med de fackliga organisationerna inom ramen för samverkan i centralsamverkansgrupp den 7 maj 2015.

Beslutsunderlag

Kommunstyrelsens protokoll § 178/2015.

Arbetsutskottets protokoll § 16/2015.

HR-avdelningens tjänsteutlåtande den 12 maj 2015.

Kopia till

HR-avdelningen

Ledningsgruppen

KP D.M. 2015

POLICY

mot skadligt bruk¹ och beroende av alkohol, spel, narkotika och ickemedicinsk användning av läkemedel bland anställda med Bergs kommun som arbetsgivare.

En första hjälp för någon att sluta sitt skadliga bruk av alkohol och droger mm kan vara att någon uppmärksammar och kommenterar dennes beteende. Ett bekymringssamtal.

Skadligt bruk och beroende av alkohol, spel, narkotika och ickemedicinsk användning av läkemedel är en riskfaktor och kan påverka arbetsprestationen, säkerheten, medarbetarnas hälsa och trivseln på arbetsplatsen.

Målsättningen den här policyn är att:

Det skadliga bruket eller beroendet ska bort och medarbetaren ska vara kvar. Det gäller alla oavsett befattning.

Arbetsgivaren har - enligt AML - ansvaret för att anställda inte utsätter sig för ohälsa eller olyckfall i arbetet och att arbetsgivare och arbetstagare ska samverka för att åstadkomma en god arbetsmiljö. Detta regleras i Arbetsmiljölagen (AML) och Arbetsmiljöverkets Författningssamling (AFS), i vilken ingår systematiskt arbetsmiljöarbete.

Rehabilitering från skadligt bruk och beroende enligt ovan skall jämföras med övrig rehabilitering. Se gällande policy och handlingsplan avseende rehabilitering.

RIKTLINJER

- Samtliga kommunala arbetsplatser skall vara helt fria från bruk av alkohol, narkotika och ickemedicinsk användning av läkemedel under arbetstid. Policyn gäller alla anställda, men skall vara känd även av förtroendevalda och personer med uppdrag av arbetsgivaren Bergs kommun.
- Alkohol kan förekomma på vid personalfester, konferenser och representation. I samband med personalfester/konferenser skall alltid alkoholfria alternativ erbjudas. Medarbetare förväntas vara arbetsföra även dagen efter personalfest/konferens.
- Vid all representation ska samtliga anställda samt förtroendevalda politiker vara medvetna om att de är att betrakta som Bergs kommuns ansikte utåt.
- Den som använder läkemedel som kan påverka arbetsförmågan uppmanas att berätta det för sin närmaste chef, vilken tillsammans med medicinsk kompetens från tex företagshälsovården gör bedömningen om personen under en period behöver förändrade arbetsuppgifter.
- Spel om pengar, onlinespel eller liknande får inte förekomma på arbetstid eller på arbetsgivarens utrustning.

¹ Policyn omfattar all form av riskbruk, skadligt bruk och beroende som kan påverka arbetsplatsen. Det kan handla om alkohol, läkemedel, illegala droger etc., men även andra former av skadligt bruk som till exempel spel, sociala medier, shopping och sex. Med skadligt bruk avses ett beteende som är skadligt för hälsan, får negativa konsekvenser i sociala sammanhang och påverkar ekonomin negativt både för individ och organisation.

FÖREBYGGANDE ARBETE

- Nyanställda skall i samband med introduktion informeras av sin närmaste chef/motsvarande om gällande policy och handlingsprogram. Det skriftliga materialet lämnas ut och kvitteras av den anställda.
- Regelbundna arbetsplatsträffar och medarbetarsamtal en gång per år skall genomföras. Det ger underlag för uppföljning av arbetsplatsens arbetsmiljö och ger möjlighet att tidigt uppmärksamma signaler på ohälsa eller skadligt bruk. Arbetsledningen är skyldig att kontinuerligt gå ut till "ensamarbetsplatser".
- Chefer/motsvarande skall informera samtliga medarbetare om Policy och handlingsprogram mot skadligt bruk av alkohol mm. och dess innehåll. Informationen ska lämnas i samband med nyanställning samt i samband med revidering av dokumentet. En särskild informationsbekaftelse finns framtagna som mall på Insidan.
- Regelbundet återkommande information av med följande målgrupper, organisationens chefer/motsvarande, fackliga företrädare samt förtroendevalda.

SAMARBETSPARTNERS

HR avdelningen personalstöd Bergs kommun

Företagshälsovården, Bergshälsan kan kontaktas i frågor rörande alkohol och droger,
Tel: 0687-555 80.

Bergs kommun har avtal med *Alna Sverige AB*, Expert på skadligt bruk i arbetslivet. Alna Sverige AB, fungerar som ett stöd i arbetet med att förebygga och åtgärda riskbruk och skadligt bruk av bland annat alkohol, läkemedel, spel och illegala droger och kan kontaktas *i alla situationer*, genom tjänsten Alna Direkt. Alna förbinder sig att återkomma med svar på frågor inom 24 timmar närmaste arbetsdag.

Alna Direkt:

Tel: 0771-575 810 vardagar, dagtid 08.00-17.00.

E-post: akut@alna.se

På Alnas hemsida kan man läsa mer, www.alna.se

HANDLINGSPROGRAM

Ansvar och roller

Kommunfullmäktige

- Beslutar om policydokument

Ledningsgruppen

- avsätter medel för information, utbildning och rehabiliteringsinsatser
- följer upp det systematiska arbetsmiljöarbetet som denna policy är en del av

HR avdelningen Personalstöd

- ansvarar för att frågor avseende riskbruk och skadligt bruk blir en del av det systematiska arbetsmiljöarbetet
- skapar rutiner för att information och utbildning genomförs och följs upp
- säkerställer att information om policyn för riskbruk och skadligt bruk ingår i rutinerna för introduktion av nya medarbetare
- ansvarar tillsammans med extern resurs (se nedan) för att vägleda och stödja cheferna i frågor avseende riskbruk och skadligt bruk samt i rehabilitering som kan bli aktuell

Chef

- förankrar policyn i den dagliga verksamheten, lämpligen en gång per år
- ska agera så tidigt som möjligt vid oro, ohälsa om att något inte står rätt till.
- säkerställer arbetsplatsen genom att göra bedömningen om en medarbetare är arbetsför/tjänstbar.

Medarbetare

Alla anställda har ansvar för sin egen arbetsmiljö

- reagera om en kollega inte mår bra, visar tecken på förändrat beteende eller påverkar arbetssituationen
- prata med kollegan, med chefen, ett skyddsombud, fackliga ombud eller personalstöd om sin oro
- gäller det din chef vänder man sig överordnad chef

Arbetsmiljöombud/skyddsombud

- vända sig till arbetsgivaren om behov av åtgärder bedöms nödvändiga

RUTINER

Chef med personalansvar är ansvarig för arbetsmiljön. Det innebär att cheferna är skyldiga att agera så fort det finns signaler på att något inte fungerar, misskötsamhet, eller att säkerheten äventyras. Det kan finnas många olika orsaker, därför är det viktigt att utreda dessa snarast möjligt.

Vid oro

Enstaka tecken behöver inte tyda på ett skadligt bruk. Genom att chefen har ett samtal redan vid en känsla av att något är annorlunda, beteende, rutin, deadlines, etc. visar chefen att han/hon uppmärksammar och bryr sig om individen och verksamheten. Kontakta HR avdelningen, personalstöd eller Bergshälsan för råd och stöd och ev medverkan. Vid behov kan kontakt med Alna förmedlas.

- Genomför oro/ohälsosamtal så snart som möjligt
- Dokumentera och datera samtalet. Följ upp

När någon inte fungerar på arbetsplatsen

Det kan till exempel vara olovlig frånvaro, samarbetssvårigheter, missade möten, arbetstider etc.

- Tydliggör snarast genom ett samtal vad som gäller på arbetsplatsen.
- Dokumentera och datera. Följ upp.
- Kontakta HR avdelningen, personalstöd eller Bergshälsan för råd och stöd och ev medverkan. Vid behov kan kontakt med Alna förmedlas.

Om någon är påverkad på jobbet/inte är arbetsför

Arbetsgivaren ansvarar för att arbetsplatsen är trygg och säker.

- Om en chef bedömer att en medarbetare inte borde vara i tjänst, till exempel på grund av att han/hon är påverkad, bakfull eller på annat sätt inte är arbetsför, ska personen skickas hem eller komma under vård. Det ska ske under betryggande former.
- Erbjud möjlighet till provtagning för att fria sig från misstanke om påverkan. Provsvaret behöver inte påverka bedömningen om medarbetaren är arbetsför/tjänstbar eller inte. Om medarbetaren tackar nej hanteras det som ett positivt provsvar och en utredning initieras.
- Kontakta HR avdelningen, personalstöd eller Bergshälsan för råd och stöd och ev medverkan. Vid behov kan kontakt med Alna förmedlas.
- Snarast efter återkomst till arbetet ska ansvarig chef ha ett personligt samtal med medarbetaren.
- Chefen ska erbjuda hjälp, exempelvis genom att initiera en utredning.
- Chefen ska vid behov möjliggöra rehabilitering.
- I samråd med medarbetaren kontaktas hans/hennes fackliga organisation.
- Alla händelser och samtal ska dokumenteras, dateras och följas upp kontinuerligt.

Om en medarbetare själv vänder sig till arbetsgivaren för hjälp med skadligt bruk

- Om en chef bedömer att en medarbetare inte borde vara i tjänst, till exempel på grund av att han/hon är påverkad, bakfull eller på annat sätt inte är arbetsför, ska personen skickas hem eller komma under vård. Det ska ske under betryggande former.
- Chefen ska erbjuda hjälp, exempelvis genom att initiera en utredning, via de samarbetspartners Bergs kommun har. Kontakta HR avdelningen, personalstöd för råd och stöd.
- Chefen ska vid behov möjliggöra rehabilitering.
- I samråd med medarbetaren kontaktas hans/hennes fackliga organisation.
- Alla händelser och samtal ska dokumenteras, dateras och följas upp kontinuerligt.

Dokumentation

Dokumentation är av avgörande betydelse och ska ske i ADATO.

Medverkan i rehabilitering

Medarbetaren är skyldig att aktivt medverka i rehabiliteringen för att bli fullt arbetsför. I annat fall kan frågan komma att leda till arbetsrättsliga åtgärder.

**Vad betyder och hur definieras bruk, skadligt bruk (tidigare ofta kallat missbruk) och beroende?
Informationen är hämtad från ALNA.**

Bruk

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 och skadlig.

Gränserna är flytande och skillnaderna mellan att dricka normalt, dra på sig skador eller att falla igenom är små. Det kan handla om oförsiktighet, okunskap, vana eller tradition. Om semester, stress, ångest, levnadskris, umgängesvanor eller representation.

De första tecknen är ofta hälsosymptom som omärkligt smyger sig på utan att man tänker på det eller kopplar ihop det med alkoholkonsumtionen, t ex sömnrubbingar, trötthet, magproblem, oro, irritation eller högt blodtryck.

Skadligt Bruk

Missbruk (enligt DSM IV) – om minst ett av följande kriterier uppfylls under en och samma tolv månaders period:

1. Upprepat bruk som leder till att individen **misslyckas med att fullgöra sina skyldigheter** på arbetet, i skolan eller i hemmet.
2. Upprepat bruk i situationer som medför **betydande risk för fysisk skada** (t ex rattfylleri).
3. Upprepade **problem med rättvisan** då personen varit påverkad.
4. Fortsatt bruk trots **ständiga eller återkommande problem** av social eller mellanmännisklig natur orsakade eller förstärkta av berusning.

Beroende

Beroende (enligt DSM IV) – om minst tre av följande kriterier uppfylls under en och samma tolv månaders period:

1. **Ökad tolerans** – behov av påtagligt ökad mängd p g a påtagligt minskad effekt.
2. **Abstinens** – karakteristiska abstinenssymptom eller återställare.
3. Använder t ex alkohol i **större mängd** eller under **längre tid** än vad som avsågs.
4. **Varaktig önskan** eller **misslyckade försök** att begränsa eller kontrollera bruket.
5. **Mycket tid** ägnas åt att få tag på t ex alkohol, använda alkohol eller hämta sig från effekten.
6. **Viktiga aktiviteter** – på jobbet och fritiden, sociala aktiviteter etc, överges eller minskas på grund av bruket.
7. Bruket av ex alkohol fortsätter trots att man vet att **fysiska eller psykiska besvär förvärras**.

Jag har tagit del av Bergs kommuns Policy mot skadligt bruk och beroende av alkohol, spel, narkotika och icke medicinsk användning av läkemedel bland anställda med Bergs kommun som arbetsgivare.

Policy- och handlingsprogrammet har beslutats av kommunfullmäktige den 24 november 2015, Kf § 146. Dokumentet ingår i det systematiska arbetsmiljöarbetet.

.....
arbetsplats och datum

.....
namn