



## Alkohol- och drogriktlinjer i Sotenäs kommun

### Inledning

Syftet med alkohol- och drogpolicy är att redovisa de värderingar och grundtankar som finns i vår organisation kring missbruk. Detta ska i sin tur leda till en professionell hantering av missbruksproblematik. Sotenäs kommun strävar efter att som arbetstagare vara fria från missbruk och att alla medarbetare verkar för att uppnå detta mål. Som missbruk definieras i denna policy och handlingsplan beteende som skadar det fysiska och/eller psykiska välmåendet. Med drog menar vi narkotika, alkohol, dopningspreparat, sniffningspreparat och missbruk av läkemedel.

Med stöd av vår missbrukspolicy ska vi förebygga ohälsa och olycksfall i arbetet.

### Syfte

Sotenäs kommun värnar om en missbruksfri arbetsplats och ser det som viktigt att förebygga och rehabilitera skador orsakade av missbruk. Vi ska på ett öppet och medmänskligt sätt ingripa och klargöra att arbete och missbruk inte går att förena. Med grund i denna policy ska vi erhålla en missbruksfri arbetsmiljö och samtidigt ge stöd för chefer och arbetsledare då problem uppstår.

För alla med ett anställningsförhållande med Sotenäs kommun (inklusive entreprenörer och inhyrd arbetskraft) gäller följande:

Det är förbjudet att använda eller vara påverkad av alkohol och droger under arbetstid. Bruk av alkohol, narkotika, läkemedel på fritiden får ej ske på sådant sätt, att det under arbetstiden påverkar arbetsmiljön eller arbetsprestationen negativt. Användning av narkotikapreparat leder till polisanmälan.

Anställd med konstaterad eller misstänkt alkohol- och/eller drogpåverkan ska avvisas från arbetsplatsen.

Arbetsgivaren ansvarar för rehabilitering av anställda med missbruksproblematik. Den anställda ska aktivt delta i sin rehabilitering

### Mål

Sotenäs kommun ska vara en missbruksfri arbetsplats. Innehållet i denna policy ska göras allmänt känt bland anställda genom information och utbildning. Detta för att få en större insikt i skadorna både på individ och på organisationen.

### I Sotenäs kommun gäller

**Att** förtäring av alkohol eller droger inte sker under tjänsteutövning eller inom arbetsplatsens lokaler

**Att** inga medarbetare får vara påverkade av alkohol eller droger under arbetstid eller köra fordon påverkad. Det är heller inte tillåtet att vara på arbetet med försämrad arbetsförmåga efter alkohol- eller droganvändning (bakfylla/bakrus)

**Att** inga alkohol- eller drogrelaterade aktiviteter (t.ex. vinlotterier) får förekomma på arbetsplatsen



Att inga brutna förpackningar av alkohol får förvaras på arbetsplatsen

## **Chefens ansvar**

Enligt arbetsmiljölagen är det arbetsgivarens skyldighet att skapa en tillfredsställande arbetsmiljö, en chef kan aldrig välja att inte engagera sig i en den anställdes missbruksproblematik. Arbetsgivaren har även skyldighet att ge medarbetare med alkohol- eller drogproblem adekvat hjälp med rehabilitering. Den första åtgärden är att så fort chefen upptäcker eller misstänker missbruk ta ett samtal med den berörde. Detta blir en markering som visar att chefen bryr sig och ställer krav.

## **Arbetskamratens ansvar**

Solidaritet mellan arbetskamraterna medför ibland att kamraterna hjälper till att dölja ett missbruk, men att inte vilja se en kamrats missbruk är att inte bry sig om. Vid misstanke om att en arbetskamrat, chef eller annan anställd missbrukar ska närmast överordnad chef kontaktas. Som arbetskamrat har jag ett moraliskt ansvar för allas säkerhet på arbetsplatsen.

## **Åtgärdsprogram**

Vid misstanke om missbruk ska närmaste chef alltid kalla den berörda till ett samtal och informera den berörda om att hen kan ha med sig ett skyddsombud. Chefen kan ta hjälp av personalavdelningen och företagshälsovården.

Under samtalet ska du som chef:

- Fokusera på arbetssituationen - hur har arbetsprestationen och uppträdandet förändrats t ex. ökad frånvaro, samarbetsproblem, avvikande beteende.
- Dokumentera noggrant.
- Ställ ingen diagnos- det räcker med att konstatera att något är fel och måste åtgärdas.
- Planera alltid in en uppföljning av samtalet.

Vid behov ska chef och medarbetaren ta fram en handlingsplan tillsammans med stöd av personalavdelningen, företagshälsovården och om medarbetaren vill, även skyddsombud. Med denna plan ska hen aktivt bearbeta sina missbruksproblem.

Medarbetare som anser sig vara sjuk av sitt missbrukande ska erbjudas att genomgå ett rehabiliteringsprogram. Målsättningen är att medarbetaren ska få bli kvar i sitt ordinarie arbete.

## **Alkolås**

Alkolåset förhindrar att alkoholpåverkade personer kan hämta ut bilnycklarna. För att kunna logga in i nyckelskåpet måste föraren göra ett godkänt utandningsprov och först därefter får föraren tillgång till de specifika nycklar som hen har behörighet till. En ”rattfyllerikontroll” utförs även när nycklarna återlämnas. Om en förare blåser rött kommer ett sms att skickas till närmaste chef alternativt chef i beredskap. Föraren får då inte ut nycklarna och får stanna kvar och blåsa ytterligare en gång vid chefs närvaro. Detta för att säkerställa att det inte är ett problem med apparaturen. Om också det andra

utandningsprovet visar rött kommer kommunens riktlinjer gällande alkohol och droger att tillämpas.

### **Om en medarbetare uppträder alkohol eller drogpåverkad på sitt arbete ska följande åtgärder vidtas:**

1. Närmaste chef ska omedelbart underrättas.
2. Chefen ansvarar för att avgöra vem på arbetsplatsen som är tjänstbar eller inte. Bedömer chefen att medarbetaren är påverkad av alkohol eller andra droger ska medarbetaren skickas hem och samtidigt förhindras använda eget fordon. Medarbetaren ska följas hem. Chefens ansvar kvarstår tills hen kommit hem. Kontakt med personens närstående rekommenderas. Hemresan sker på medarbetarens bekostnad.
3. Skyddsombudet informeras om hemsändningen.
4. Vid misstanke om påverkan ska provtagning via företagshälsovården, vårdcentralen eller annat erbjudas personen. Om den anställde vägrar provtagning tolkas det som ett positivt resultat.
5. För medarbetare som avvisats från arbetet på grund av alkohol- eller drogpåverkan utbetalas som huvudregel ingen lön eller sjuklön under den aktuella frånvaroperioden. Frånvaro på grund av missbruk accepteras inte och är att betrakta som olovlig frånvaro.
6. Så snart medarbetaren återvänder drogfri till arbetsplatsen ska chefen genomföra ett enskilt samtal med hen (se ovan). Vid samtalet klargörs vilka regler som gäller.

Om medarbetaren inte medverkar till sin egen rehabilitering genom att följa uppgjorda rehabiliteringsprogram eller trots rehabiliteringsåtgärder fortsätter sitt missbruk ska hen informeras om de arbetsrättsliga reglerna enligt lagen om anställningsskydd och att disciplinära åtgärder kan vidtas samt att ytterst kan anställningen komma att ifrågasättas.