

FÄRGELANDA KOMMUN



Alkohol- och drogpolicy

För Färgelanda kommun

Per Wahlén

2016-01-29

Dnr: 2016/112

Version: 1.0

Beslutad av Kommunfullmäktige 2016-06-22 § 90

Innehåll

Alkohol- och drogpolicy vid Färgelanda kommun	2
Bilaga Förändringar i policys för Arbetsmiljöhandboken.....	4

Alkohol- och drogpolicy vid Färgelanda kommun

- Alkohol, droger* eller andra berusningsmedel får inte införas eller användas på arbetsplatsen om inte särskilt tillstånd ges från ledningen. Detta gäller även för tillfälligt anställda och konsult- eller entreprenör företag.
- Alla anställda ansvarar för att den egna alkohol- och drogkonsumtionen inte påverkar arbetsinsatserna och arbetsbeteendet.
- I samband med de kurser, utbildningar och personalfester där alkohol tillåts, rekommenderar vi våra anställda att iaktta måttlighet. Alkohol fria alternativ skall finnas tillgängliga vid sådana tillfällen.
- Arbetsledningen på olika nivåer ska vara observanta på begynnande alkohol- och drogmissbruk och i tidigt skede starta en dialog med vederbörande.
- Kommer man till sin arbetsplats och är påverkad av alkohol eller andra droger, blir man hemskickad. Närmaste chef ser till att det sker på ett betryggande sätt. Lön utgår inte för denna dag. Nästa arbetsdag diskuterar chefen med den berörda och klargör vilka regler som gäller och vad som händer vid upprepning (händelsen dokumenteras, uppföljning inom tre månader). Är man påverkad på arbetsplatsen vid upprepade tillfällen upprättas en handlingsplan.
- En anställd som söker hjälp eller missbrukar alkohol eller andra droger skall erbjudas stöd och rehabilitering, med målsättning att hon/han ska vara kvar i arbete.
- Om en anställd är orolig över sin alkoholkonsumtion eller kring andra droger kan man ringa företagshälsovården eller anonymt till AA (anonyma alkoholister) och få en kostnadsfri rådgivning.
- Är man ordinerad narkotikaklassade läkemedel (lugnande medicin/sömnmedel eller smärtstillande) som kan ha betydelse ur säkerhetssyn, ska det finnas möjlighet för omplacering tills behandlingen är avslutad. Detta sker i samband med förhandlingar om dennes fortsatta arbete/anställning.
- Varje medarbetare skall känna skyldighet att ingripa när någon i tjänsten är påverkad eller medför alkohol eller andra droger till arbetsplatsen. Kontakt ska ske med närmaste chef, som agerar i enlighet med policyn.
- Att arbetskamrater ställer upp och engagerar sig uppmuntras och understöds. För kamrattstöd tar vi arbetstid i anspråk om det behövs.
- Alla anställda och entreprenörer ska informeras om vår alkohol- och drogpolicy, och känner till arbetsplatsens handlingsplaner.
- Drogpåverkan på arbetsplatsen utgör grund för disciplinär åtgärd. Innan åtgärd vidtas skall personalavdelningen kontaktas.

*) Som droger definieras alkohol och samtliga narkotiska preparat upptagna i den s k narkotikaförteckningen, anabola steroider samt narkotikaklassade läkemedel. All hantering och konsumtion av narkotika är kriminell och accepteras därför inte i någon form på arbetsplatsen. Langning och innehav av narkotika leder till polisanmälan.
Narkotikaklassade läkemedel är endast tillåtna enligt läkares ordination.

Bilaga Förändringar i policys för Arbetsmiljöhandboken

Alkohol och Drogpolicy

Tillkommit:

- Att droger och berusningsmedel inte får införas eller användas på arbetsplatsen.
- Att man själv har ett ansvar för att alkohol och drogkonsumtion inte påverkar arbetsinsatserna.
- Rekommendation att i samband med kurser, utbildning och personalfester iaktta måttlig konsumtion av alkohol.
- Erbjudna kamratstöd på arbetstid
- Om man är ordinerad narkotikaklassade läkemedel finns det möjlighet för omplacering tills behandling är avslutad.
- Samtalsmall finns som bilaga i Arbetsmiljöhandboken.

Arbetsmiljöpolicy

Tillkommit:

- Arbetstidens förläggning får aldrig leda till ohälsa för medarbetaren
- Arbetsuppgifter och befogenheter som tilldelas arbetstagarna får inte ge upphov till ohälsosam arbetsbelastning. Resurserna ska anpassas till kraven i arbetet.

Tagit bort:

- Ansvar och uppgiftsfördelningen- tog bort det för det vet cheferna om efter att de skrivit under delegationen.

Rehabiliteringspolicy

Förändring:

- Chef kontaktar sjuk medarbetare senast tredje frånvarodagen istället för andra frånvaroveckan.

Tillkommit:

- Rehabiliteringsutredning

Anmälan av Tillbud och Olycksfall

Förändring:

- Pappersblankett bort och ny policy om KIA systemet

Diskriminering och kränkande särbehandling

- Slagit ihop dessa två eftersom de såg likadana ut.

Tillkommit:

- Anvisningar till chef vid anmälan av diskriminering och kränkande särbehandling

Nytt i Arbetsmiljöhandboken

- När det värsta händer – hur man agerar om en medarbetare blir svårt sjuk, drabbas av ohälsa eller avlider.
- Uppdaterad information från MAS om stick-och skärskador.