



Alkohol- och drogpolicy

- med tillhörande handlingsplan

Antagen av kommunfullmäktige 2019-10-09 § 112

Omfattning

Denna policy gäller för:

- Samtliga anställda inom Färgelanda kommun.
- I tillämpliga delar, alla som utför arbete åt Färgelanda kommun.
- Överallt inom Färgelanda kommuns verksamhetsområden.

Inledning

Arbetsmiljölagen och arbetsgivarens ansvar för arbetsmiljön syftar till att förebygga ohälsa och olycksfall och i övrigt uppnå en god arbetsmiljö. Detta innebär bland annat att arbetsgivaren har ansvar för att arbetsmiljön är fri från alkohol och droger. Det handlar också om att ha kunskap och kompetens om hur man på bästa sätt hanterar alkohol- och drogfrågor, vilket innefattar såväl förebyggande arbete, som tidiga insatser och rehabiliteringsåtgärder.

Svensk lagstiftning förbjuder all användning, som inte sker i medicinskt syfte, försäljning, hantering och innehav av narkotiska preparat. Därför gäller narkotikaförbudet i alla sammanhang under den tid man är anställd hos Färgelanda kommun, d.v.s. även under medarbetarens fritid.

Detta dokument innehåller de regler som arbetsgivaren Färgelanda kommun har när det gäller alkohol och droger, samt rutiner och en handlingsplan för hur alkohol- och drogärenden bland anställda och övriga som utför arbete åt Färgelanda kommun ska hanteras.

Definition av droger

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

Medicinskt motiverat bruk av läkemedel

Policyn utesluter inte medicinskt motiverat bruk av läkemedel. 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. Om detta är fallet skall närmaste chef underrättas för att vid behov kunna erbjuda en tillfällig omplacering eller annan åtgärd.

Alkoholkonsumtion i anslutning till arbete men utanför arbetsplatsen

I samband med de kurser, utbildningar och personalfester där alkohol tillåts, är måttlig konsumtion den norm som ska tillämpas. Alkohol fria alternativ skall finnas tillgängliga vid sådana tillfällen. Chef har ett särskilt ansvar att föregå med gott exempel och tillse att normen efterlevs av alla medarbetare samt tydliggöra att överkonsumtion aldrig är acceptabelt.

Syfte

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

Förebyggande

Vi ska arbeta förebyggande genom att skapa en öppen attityd, ett personligt ansvarstagande och att möta varandra med respekt, tolerans och öppenhet. Det är viktigt att agera så tidigt som möjligt både för chefen, som har det formella ansvaret för arbetsmiljön och för arbetskamraterna som oftast ser problemen först.

Policyn ska förankras ute i organisationen och genom information, utbildning samt ett gemensamt konsekvent agerande från arbetsgivaren och de fackliga organisationerna, skall alkohol- och drogmissbruk förebyggas. Ansvariga chefer ska förvissa sig om att policy och tillhörande handlingsplanen förstås och följs.

Chefer, arbetsledare, fackliga företrädare samt andra nyckelpersoner ska erhålla utbildning i alkohol- och drogfrågor för att kunna agera såväl professionellt som humant.

Entreprenörer, konsulter och liknande uppdragstagare skall ta del av och följa denna policy. Handlingsplanen gäller i tillämplig del också denna typ av uppdragstagare, Färgelanda kommun är dock inte skyldig att rehabilitera uppdragstagare.

Mål

Målet är att skapa en god och säker arbetsmiljö helt fri från alkohol och droger. Om en medarbetare ändå får problem som en beroendesjukdom medför, erbjuder Färgelanda kommun stöd och hjälp i form av rehabilitering.

För att uppnå målet gäller följande regler:

- Att vi inte accepterar bruk eller annan hantering av alkohol på arbetsplatsen.
- Att det inte är tillåtet att vara påverkad av alkohol eller droger inom Färgelanda kommuns verksamhet.
- Att bruk av alkohol på annan tid än arbetstid inte får påverka säkerhet och kvalitet i arbetet.
- Att allt bruk av droger och narkotikaklassade läkemedel som inte är medicinskt motiverat, är ett lagbrott och inte förenligt med en anställning hos Färgelanda kommun; detsamma gäller all övrig hantering eller innehav, inom eller utom arbetsplatsen, av sådana preparat.
- Att arbetsgivaren är beredd att ge hjälp och stöd åt den medarbetare, som inte förmår att leva upp till dessa regler, med målet att bli av med missbruket och behålla medarbetaren.
- Att varje chef har ansvar för att denna policy är känd och tillämpas av medarbetarna, entreprenörer, konsulter och liknande uppdragstagare.
- Att varje anställd har ett medarbetaransvar för att tillämpa och respektera denna policy.
- All personal oavsett befattning, skall vid nyanställning informeras om denna policy.
- Att Färgelanda kommun samarbetar med de fackliga organisationerna i dessa frågor.

- Att denna policy med tillhörande handlingsplan ingår som en del i det systematiska arbetsmiljöarbetet. Med systematiskt arbetsmiljöarbete menas i dessa föreskrifter arbetsgivarens arbete med att undersöka, genomföra och följa upp verksamheten på ett sådant sätt att ohälsa och olycksfall i arbetet förebyggs och en tillfredsställande arbetsmiljö uppnås. (AFS 2001: 1.2 §)

Ansvar och stödfunktioner

HR-enhetens ansvar

- Tillsammans med de fackliga organisationernas skyddsombud dra upp riktlinjer för det systematiska arbetsmiljöarbetet.
- Avsätta resurser för information, utbildning och rehabiliteringsinsatser.
- Genomföra och följa upp information och utbildning om alkohol och droger.
- Ge stöd och hjälp till chefer med alkohol- och drogrelaterade frågeställningar.
- Ansvara för att en del i introduktionsutbildningen av en nyanställd även inkluderar information om företagets alkohol- och drogpolicy.
- Policyn och handlingsplanen skall ses över årligen och vid behov revideras.

HR-enheten

Kan vid behov bistå med kunskap, råd och stöd.

Aleforsstiftelsen

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

Företagshälsovård

Företagshälsan är en resurs med kunskap om alkohol- och drogfrågor som kan anlitas vid till exempel provtagningar.

Chefens ansvar

- Har ansvar för att alkohol- och drogpolicyn är känd bland sina medarbetare, entreprenörer, konsulter och liknande uppdragstagare och att alla förstår syftet med den.
- Har ansvar för 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.
- Att stimulera till en öppen diskussion på arbetsplatsen.

- Att erbjuda hjälp och stöd på arbetsplatsen.
- Har ansvar för att agera så tidigt som möjligt vid misstanke om att allt inte står rätt till. Detta innebär att undersöka, klarlägga och åtgärda eventuella problem. Mer konkret innebär detta:
 - att ha samtal med medarbetaren om konkreta problem, t ex störningar/tillbud i verksamheten och i relation till andra, misskötsamhet eller annat.
 - att dokumentera allt som görs/sägs/avhandlas.
 - att erbjuda hjälp.

Medarbetarens ansvar

- Att alltid vara nykter och drogfri på arbetsplatsen.
- Att företräda Färgelanda kommun 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 utnyttjandet av alkohol eller droger inte får påverka arbetet.

Arbetskamraternas ansvar

- Att bry sig om när en arbetskamrat mår dåligt.
- Att inte acceptera onykterhet eller drogpåverkan på arbetsplatsen.
- Att kontakta chef, eventuell ersättare, överordnad chef eller HR-enheten om man misstänker att en arbetskamrat, chef eller annan som utför arbete åt Färgelanda kommun är alkohol- eller drogpåverkad.
- Att stödja och hjälpa arbetskamrater.
- Att inte dölja alkohol- eller drogrelaterade problem.

Handlingsplan

Nedan följer en handlingsplan, avsedd att fungera som ett stöd för chefer och övriga berörda vid alkohol- eller drogärenden. Om inget annat anges är det närmsta chef som ansvarar för att angivna åtgärder genomförs.

Åtgärderna i handlingsplanen syftar till att kända eller misstänkta alkohol- eller drogrelaterade problem på ett så tidigt stadium som möjligt blir uppmärksammade och att den som drabbats snarast erbjuds hjälp och stöd.

Aleforsstiftelsen

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

Dokumentation

Det är viktigt att allt underbyggs av tydlig dokumentation, även i de fall det handlar om misstanke. Det gör att chefen senare, under ett möte med medarbetaren, kan återge händelser och observationer korrekt och sakligt. Dokumentationen kan vara avgörande för att undvika diskussioner om händelseförloppet.

Dokumentationen bör innehålla följande uppgifter:

- Händelse.
- Tidpunkt.
- Plats.
- Vilka som var inblandade.
- Andra iakttagelser som kan ha betydelse.
- Överenskommelser.

Vid misstanke om påverkan av alkohol eller droger

Positivt utslag i alkohol i fordon ska hanteras som "misstanke om påverkan" och utredas enligt nedan.

Om en medarbetare uppträder alkohol- och/eller drogpåverkade på sitt arbete skall följande åtgärder vidtas:

- Om man som kollega misstänker att en arbetskamrat är alkohol- eller drogpåverkad ska chef omedelbart underrättas. I första hand kontaktas närmsta chef. Vid frånvaro kontaktas eventuell ersättare, överordnad chef, eller HR-enheten
- Chefen ska omedelbart avbryta arbetet och samtala med medarbetaren och medvetandegöra gällande regler. Närvaro av facklig representant ska eftersträvas vid samtalet.
- Oavsett hur misstankarna om påverkan uppstår, ska de utredas. Medarbetare ska alltid ges möjlighet att fria sig från misstanke genom *alkohol- eller drogtest*. Alkoholtest kan genomföras via arbetsgivaren eller företagshälsan, medan drogtest endast tillhandahålls av företagshälsan. Om medarbetaren testas av företagshälsan ska denna skriftligen medge att arbetsgivaren har rätt att ta del av testresultatet. Om alkotest genomförs via arbetsgivaren, ska alkometern vara av god kvalitet och adekvat för ändamålet. Den som handhar alkometern skall vara väl insatt i hur den fungerar och används.
- Medarbetaren ska inte lämnas ensam från tiden för första samtalet till testet. Om medarbetaren vägrar alkoholtest eller provtagning ska han eller hon betraktas som påverkad, och ärendet hanteras vidare enligt punkterna nedan "Vid konstaterad påverkan av alkohol eller droger". Vid kvällar eller helger då tillgång till alkohol- eller drogtest inte finns, tas kontakt med företagshälsan nästkommande vardag för test. Närmaste chef behöver då fatta beslut om medarbetaren är tjänstbar. Om misstanke om påverkan kvarstår skall medarbetaren hanteras som konstaterat påverkad enligt nedan.
- Chef dokumenterar fakta såsom händelseförlopp, tidpunkter och inblandade personer. De åtgärder som vidtas dokumenteras och motiven till dessa.

Vid konstaterad påverkan av alkohol eller droger

- När arbetsgivaren (genom test, erkännande eller genom chefens bedömning) får det bekräftat att en medarbetare är påverkad av alkohol eller andra droger ska arbetet omedelbart avbrytas (om detta inte redan gjorts) och den påverkade ska lämna arbetsplatsen.
- Klargör gällande regler för medarbetaren. Eftersträva att facklig representant närvarar. Berätta att han/hon kommer sändas hem och att kontakt kommer att tas nästkommande dag för ett samtal om vad som hänt och om vidare åtgärder.
- Chef ansvarar för transport av den påverkade hem alternativt till sjukvårdsinrättning. Chefen själv, eller den chefen utser, ska följa med i transporten. Chef bör helst inte agera ensam, exempelvis kan facklig representant vara delaktig. Överväg om anhöriga ska kontaktas. OBS: Om medarbetaren är i sådant skick att han/hon utgör en fara för sig själv eller omgivningen, ska ambulans kontaktas för akutvård och anhörig kontaktas för omhändertagande. Informera facklig representant om åtgärderna.
- Ingen lön eller sjuklön utbetalas till den anställde som har sänts hem på grund av konstaterad påverkan.
- Kontakta HR-enheten för rådgivning i ärendet. Se kontaktuppgifter under rubriken "Ansvar och stödfunktioner". Kontakta Aleforsstiftelsen för chefshandledning och beställning av utredning.
- Träffa medarbetaren för ett samtal så snart som möjligt. Klargör gällande regler och rutiner, och vad som föreskrivs i denna policy och handlingsplan. Var tydlig och ställ krav på förändring. Berätta att en utredning kommer att genomföras, och vad som är att vänta i övrigt.
- Dokumentera händelser, åtgärder och samtal.

Fortsatta åtgärder

Du som är chef har ett arbetsmiljö- och utredningsansvar. Misskötsamhet ska påtalas och utredas. Eventuellt föreligger rehabiliteringsansvar. Kontakta Aleforsstiftelsen och HR-enheten för stöd i processen. Se kontaktuppgifter under rubriken "Ansvar och stödfunktioner".

- Om utredningen visar att beroendesjukdom inte kan konstateras ska ärendet fortsättningsvis hanteras som misskötsamhet. Var tydlig med vilka regler som finns och vilka åtgärder som vidtas vid överträdelser. En disciplinär åtgärd ska övervägas.
- Om utredningen visar att beroendesjukdom föreligger har arbetsgivaren ansvar för rehabilitering. Krav ska ställas på en förändring. En rehabiliterings-/behandlingsplan upprättas i samråd med Aleforsstiftelsen. Planen ska innehålla tider för uppföljningssamtal med mera.
- Arbetsgivaren kan kräva läkarintyg från första dagen, så kallat förstadagsintyg. Företagshälsovården informeras.
- Under rehabiliteringsperioden har arbetsgivaren rätt att kräva alkohol- eller drogtest.

- Vid behandlingsåtgärd ska en "behandlingsöverenskommelse" upprättas mellan medarbetare och arbetsgivare, med överenskommen behandling, stödåtgärder och efterbehandling, samt konsekvenser vid avbruten överenskommelse. Vid behov, ta stöd av HR-enheten, se kontaktuppgifter under rubriken "Ansvar och stödfunktioner".
- Dokumentera händelser, åtgärder och samtal.
- Om medarbetaren inte förändrar sitt beteende, vägrar rehabilitering eller avbryter behandling kan detta leda till varsel om uppsägning. Yttersta konsekvensen är uppsägning eller avsked, efter överläggning med berörd medarbetares fackliga organisation.

✓ **Chefens checklista**

Vid misstanke om påverkan av alkohol eller droger

1. Avbryt omedelbart arbetet.
2. Erbjud alkohol- och drogtest så att medarbetaren kan få möjlighet att fria sig från misstanken. Om medarbetaren vägrar alkoholtest eller provtagning ska han eller hon betraktas som påverkad, och ärendet hanteras vidare enligt punkterna nedan "Vid konstaterad påverkan av alkohol eller droger".
3. Dokumentera.

Vid konstaterad påverkan av alkohol eller droger (genom test, erkännande eller genom chefens bedömning)

4. Klargör gällande regler för medarbetaren.
5. Chefen ansvarar för säkerställd transport av medarbetaren, hem eller till sjukvårdsinrättning, där arbetsgivarens representant medföljer transporten.
6. Avtala om uppföljningsamtal snarast möjligt (helst dagen efter).
7. Dokumentera.

Inför uppföljningsmöte

8. Kontakta HR-enheten för rådgivning i ärendet och vid behov av stöd. Se kontaktuppgifter under rubriken "Ansvar och stödfunktioner". Kontakta Aleforsstiftelsen för chefshandledning (telefon 020-10 33 20), vid behov kan stöd ges av HR-enheten. Se kontaktuppgifter under rubriken "Ansvar och stödfunktioner".
9. Dokumentera.

Uppföljningsmöte

10. Gå igenom det som hänt, klargör gällande regler för medarbetaren, hänvisa till gällande policy och handlingsplan.
11. Påtala misskötsamhet.
12. Ställ krav på förändring.
13. Påbörja med stöd av Aleforsstiftelsen och HR-enheten en utredning för att fastställa problematikens omfattning och om en beroendesjukdom föreligger som kan ligga till grund för fortsatta rehabiliteringsinsatser
14. Se vidare under stycket "Fortsatta åtgärder" ovan i handlingsplanen.
15. Dokumentera.