

Policy för alkohol- och andra droger

Det är självklart för Osby kommun att tillhandahålla en säker och bra arbetsmiljö för sina anställda. Det är lika självklart att den service som lämnas till medborgarna är av god kvalitet och att brukarna känner sig trygga.

Med medarbetare som är påverkade av alkohol eller andra droger försämras både den fysiska och psykosociala arbetsmiljön. Både arbetskamrater och brukare utsätts för risker. Sist men inte minst riskerar den påverkade medarbetaren både sin hälsa och sin anställning.

Osby kommun tar ansvar både för sina anställda och sina verksamheter genom att kräva drogfria arbetsplatser.

Syfte

Med den här policyn vill Osby kommun, som arbetsgivare, och de fackliga organisationerna ge uttryck för en gemensam syn och ett gemensamt förhållningssätt till droger i samband med arbete.

Policyn omfattar samtliga medarbetare och förtroendevalda i Osby kommun och innebär att alla skall behandlas likvärdigt.

Syftet är också att

- tydliggöra regler, åtgärder och ansvarsfördelning
- förebygga ohälsa
- skapa en bra arbetsmiljö
- skapa säkra arbetsplatser
- hjälpa enskilda medarbetare med missbruksproblem från att bli utslagna från arbetslivet
- skapa förutsättningar för arbetsledare och arbetskamrater att ingripa när någon medarbetare har missbruksproblem

Mål och Förhållningssätt

Det övergripande målet är drogfria arbetsplatser. Målsättningen är också att genom förebyggande åtgärder bidra till att förhindra drogmissbruk.

Arbetstagarna skall göras medvetna om riskerna med droger. Detta kan uppnås genom att skapa en attityd till alkohol och andra droger baserad på kunskap, gott omdöme och omtanke.

Den som missbrukar skall erbjudas hjälp till rehabilitering.

Osby kommuns ambition är att behålla medarbetarna och bli av med missbruket.

Följande gäller för anställda och förtroendevalda inom Osby kommun beträffande alkohol och andra droger

Förtäring av alkohol får inte ske under tjänsteutövning, politiskt uppdrag eller på arbetsplatsen.

Inga alkoholrelaterade aktiviteter (exempelvis öl-, vin- eller spritlotterier) får förekomma på arbetsplatsen.

Alkohol i bruten förpackning får inte förvaras på arbetsplatsen.

Inga medarbetare eller förtroendevalda får vara påverkade av alkohol under arbetstid. Det är inte heller tillåtet att vara på arbetet med försämrad arbetsförmåga efter alkohol- eller droganvändning (bakfylla/bakrus).

Frånvaro från arbetet som är drogrelaterat accepteras inte och betraktas som olovlig frånvaro.

För medarbetare som avvisats från arbetet på grund av alkohol- eller drogpåverkan utbetalas ingen lön eller sjuklön under frånvaron.

Om arbetsgivaren under en längre tid försökt hjälpa en anställd med missbruksproblem där missbruksproblemet påverkar arbetsituationen, riskerar arbetstagaren att sägas upp med stöd av lag och avtal. Grunden för uppsägningen är misskötsamhet, inte missbruk.

Personalfest och representation

Vid aktiviteter för personalen som Osby kommun medverkar till utanför arbetstid, ska alkohol användas restriktivt. Alkoholförtäring hanteras med gott omdöme och alkoholfria alternativ skall alltid erbjudas.

Alkoholkonsumtion får inte ske så att Osby kommuns intressen skadas. Detsamma gäller vid deltagande i kurs och konferens. Vin/öl får serveras som måltidsdryck efter avslutat arbete.

Vid representation och värdskap gäller ”Riktlinjer för representation, uppvaktning och gåvor” antagen av kommunfullmäktige § 53/2015.

Ansvar

Chefen ansvarar för arbetsmiljön. Detta ansvar innebär en skyldighet att vidta åtgärder så fort man upptäcker eller misstänker missbruk eller riskbruk.

Varje enskild medarbetare är ansvarig för sina handlingar. Var och en har ansvar för sin egen hälsa och är själv ytterst ansvarig för att bli fri från ett missbruk.

Alla anställda och förtroendevalda i Osby kommun har ett medmänskligt och moraliskt ansvar att hjälpa och stödja en medarbetare med missbruksproblem. Om någon påträffas påverkad av alkohol eller andra droger på arbetet är det viktigt att närmaste chef underrättas.

Handlingsplan

Chef/arbetsledare har ansvar för att arbetsmiljön är fri från alkohol och andra droger.

Följande punkter ingår i ansvaret:

- Medvetandegöra sin personal om kommunens förhållningssätt till droger
- Lära sig läsa varningssignaler på drogproblem
- Agera vid tecken på beroende eller missbruk av droger
- Erbjuda hjälp och stöd
- Avvisa den som är påverkad från arbetsplatsen

Samtliga nyanställda, oavsett anställningsform, ska av sin närmaste chef få en sammanfattande muntlig information om drogpolicyn under sin introduktion. De skall också informeras om var den finns att läsa i sin helhet.

Vid misstanke om missbruk ska chefen agera omgående och snarast ha ett samtal med medarbetaren. Syftet är att få igång rehabiliteringsåtgärder. Det är inte självklart att den som missbrukar erkänner detta. Han/hon har kanske inte själv uppfattningen att det rör sig om ett missbruk. Det kan behövas flera samtal innan medarbetaren accepterar erbjudande om hjälp.

Det är inte chefens roll att ställa diagnos. Arbetsgivaren skall leda och fördela arbetet med utgångspunkt från personens arbetsprestationer och beteende på arbetsplatsen. Chefen kan konstatera att något är fel, erbjuda hjälp och kräva en förändring i beteende. Man kan inte kräva att någon ska bli hjälpt men man kan kräva nykterhet.

Samtalen skall noga dokumenteras. Här skall ingå, tidpunkt och omständigheter kring de händelser som tagits upp. Medarbetaren bekräftar samtalet med sin underskrift på dokumentationen.

Avvisning av påverkad medarbetare

Om en medarbetare påträffas påverkad av alkohol eller andra droger, skall denne omedelbart avvisas från arbetsplatsen. Det är närmaste arbetsledare som har ansvar för att så sker samt att ombesörja att personen kommer hem på ett tryggt sätt. Om medarbetaren är i behov av akut vård, skall detta ordnas av ansvarig chef.

Efter att en medarbetare blivit hemskickad från arbetet på grund av onykterhet/drogpåverkan skall chefen utreda omständigheterna kring det som inträffat. Ett personligt samtal är därför nödvändigt och bör ske så snart medarbetaren är tillbaka på arbetet. Syftet är dels att erbjuda hjälp, men också att informera om gällande regler och vad som händer vid fortsatt misskötsamhet. Berörd facklig organisation informeras om händelsen. Om medarbetaren så önskar kan en facklig representant medverka under samtalet.

Rehabilitering

Planering av rehabiliteringsarbete skall ske tillsammans med medarbetaren som har ett beroende- eller missbruksproblem. Det förutsätts att personen ifråga är motiverad och aktivt medverkar. Varje medarbetare är själv ytterst ansvarig för att bli fri från ett beroende/missbruk.

Företagshälsovården är en viktig resurs vid upprättande av rehabiliteringsplan. I planen skall framgå vilka stödåtgärder som blir

aktuella, ev behandling samt konsekvenser om handlingsplanen inte fullföljs. Det skall framgå att handlingsplanen också är ett kontrakt mellan arbetsgivare och medarbetare.

Utförligare beskrivning av regler, förhållningssätt, rutiner och åtgärder finns att läsa i Personalhandboken.

Vid varje ny mandatperiod ska samtliga förtroendevalda politiker informeras om kommunens drogpolicy. I samband med att kallelse till första sammanträdet skickas ut bifogas den skriftliga policyn. Respektive förvaltning ansvarar för att så sker.