



Älvkarleby
kommun

Alkohol- och drogpolicy

för medarbetare och i tillämpliga delar för
förtroendevalda i Älvkarleby kommun



Älvkarleby
kommun

Antagen av: Kommunstyrelsen, 2007-02-05 § 19

Senast reviderad: KF 2024-06-19 §

Handläggare/författare: Johan Köhler, HR- och kommunikationschef

Inledning

Älvkarleby kommun ska vara en helt alkohol- och drogfri arbetsplats och som arbetsgivare arbetar vi därför aktivt för att förhindra risk- eller missbruk och för att stötta de medarbetare som har problem med alkohol och/eller droger. Vi strävar efter en alkohol- och drogfri arbetsmiljö där resultat, trygghet, hälsa och trivsel inte riskeras på grund av missbruk av alkohol eller andra droger. Syftet är att undvika ohälsa, tillbud, olyckor, onödiga kostnader och att värna om en god arbetsmiljö. Eventuella alkohol- eller drogproblem ska fångas upp tidigt för att alla anställda ska ges goda förutsättningar till rehabilitering. Det är viktigt att chefer och medarbetare har en gemensam syn på och ett gemensamt förhållningssätt till droger i samband med arbete.

Omfattning

Denna policy gäller samtliga medarbetare i Älvkarleby kommun.

Definitioner

- Med droger avses narkotika, dopingpreparat, icke medicinsk användning av läkemedel eller andra preparat som påverkar centrala nervsystemet.
- Med alkohol avses drycker med en alkoholhalt som överstiger 2,25 volymprocent

Policyn innebär att

Samtliga medarbetare ska vara nyktra och drogfria på arbetsplatsen under arbetstid. Det är närmaste chef ansvarar för att relevanta åtgärder vidtas vid misstanke om missbruksproblematik eller om medarbetare misstänks vara påverkad under arbetstid.

Medarbetare får inte inta eller vara påverkade av alkohol eller andra droger under arbetstid. Undantag, se *servering av alkohol vid särskilda arrangemang, sida 2*

- Huvudregeln är att kommunala medel inte ska bekosta alkoholkonsumtion, endast i undantagsfall kan avsteg göras. Undantag från ovanstående regel kan göras i samband med speciella aktiviteter eller representation. Det ska i dessa fall alltid finnas alkoholfria alternativ.
- Alla medarbetare ska vara nyktra och drogfria på arbetsplatsen och under arbetstid.
- Användning av icke ordinerade receptbelagda läkemedel bland kommunens anställda skall motverkas.
- Kommunen bjuder inte på alkohol vid kurser, konferenser, personalfester och liknande tillställningar. Undantag, se *servering av alkohol vid särskilda arrangemang, sida 2*
- Det får inte förekomma alkohol som gåvor till medarbetare eller kunder.
- Stor restriktivitet ska gälla vid alkoholförtäring i samband med kurser, konferenser och personalfester. Detta gäller även när beslut enligt *servering av alkohol vid särskilda arrangemang* fattats.

- En medarbetare som missbrukar alkohol eller andra droger (som har konstaterats) ska ges möjlighet till arbetsanpassad rehabilitering och vid behov återanpassning till arbetet.
- En medarbetare med ett konstaterat alkohol- eller drogproblem ska ta ansvar för och aktivt medverka i sin rehabilitering/behandling för att komma tillrätta med sina missbruksproblem.
- All personal från företag och organisationer som anlitas av kommunen är skyldig att följa ordningsreglerna i kommunens policy.
- Den som använder receptbelagda läkemedel som kan påverka arbetsförmågan uppmanas att berätta detta för sin närmaste chef, som gör bedömningen om personen under en period behöver förändrade arbetsuppgifter.
- I fall där misstanke om missbruksproblematik finns så betraktas ärenden som misskötsel fram till dess att läkarutlåtande/läkarintyg finns som styrker missbruksproblematiken.
- Facklig part ska alltid underrättas vid initierande av åtgärder.

Ansvar

- Personalansvarig chef har ett ansvar att ingripa när det finns misstankar om att en medarbetare är påverkad av alkohol eller andra droger och avgöra om medarbetaren är tjänstbar eller inte.
- Personalansvarig chef har ett ansvar att ta initiativ till åtgärder när misstanke om riskbruk eller missbruk förekommer.
- Fackliga företrädare, skyddsombud och kollegor bör så tidigt som möjligt uppmärksamma närmaste chef om det finns misstankar om riskbruk eller missbruk av alkohol – och eller droger och medverka till att åtgärder vidtas.
- Personalansvarig chefen har alltid ansvaret för att lämpliga åtgärder vidtas och att förhållanden som rör en medarbetares riskbruk eller missbruk bara tas upp med de som är direkt berörda.
- För att underlätta chefens förutsättningar att ta sitt ansvar ska kommunen som arbetsgivare alltid erbjuda stöd i ärenden som innefattar misstanke om påverkan, eller faktiskt missbruk – HR-avdelningen ska alltid skyndsamt informeras och göras delaktiga.
- Personalansvarig chef ansvarar för att samtliga medarbetare har kännedom om policyn
- Om misstanke om missbruk uppstår och det även finns misstanke om att barn far illa i samband med övriga misstankar rekommenderas alla att anmäla dessa misstankar till socialtjänsten. Medarbetare inom skola, omsorg eller socialtjänst är skyldiga

enligt lag om att genast anmäla om de i sitt arbete misstänker att barn far illa- om sådan situation uppstår rådgör skyndsamt med närmaste chef.

Servering av alkohol vid särskilda arrangemang

Kommunstyrelsens ordförande eller kommundirektören beslutar om alkohol ska serveras vid särskilda arrangemang så som jubileum, förtjänstteckenfest, större evenemang, besök av gäster eller delegationer, invigningar etcetera.

Uppföljning

Alkohol- och drogpolicyn följs upp löpande och årligen i verksamheternas systematiska arbetsmiljöarbete. Vid den årliga uppföljningen av verksamheternas systematiska arbetsmiljöarbete undersöks kunskap inom området samt om alkohol- och drogpolicyn är känd och tillämpas hos chefer. Vid behov vidtas åtgärder eller kompetensutvecklingsinsatser.

Stöd för personansvarig chef

I samtliga ärenden som berör misstanke eller faktiskt missbruk ska HR-avdelningen så tidigt så möjligt informeras och därefter stötta personalansvariga chefer i ärendet. Tills det att någon form av läkarutlåtande eller läkarintyg finns så ska varje enskilt ärende betraktas som misskötsel. Som stöd i det praktiska arbetet finns tillhörande rutindokument - *Rutin misstanke om att medarbetare missbrukar alkohol eller andra droger*

Förtroendevalda

Förtroendevalda som innehar uppdrag inom Älvkarleby kommun faller inte under det arbetsgivaransvar som i normalfall innefattar medarbetare som har ingått ett anställningsavtal med kommunen som arbetsgivare. Därför blir ansvaret vid misstanke om missbruk eller konstaterat missbruk inte en arbetsgivarfråga utan en fråga för enskilt politiskt parti att hantera. Arbetsgivaren och därmed samtliga medarbetare och förtroendevalda har dock skyldighet att fortfarande agera om misstanke om missbruk eller konstaterat missbruk hos en förtroendevald skulle upptäckas. Även om inte kommunen som arbetsgivare bär arbetsgivaransvaret så är det fortfarande av yttersta vikt att rapportering sker vid misstanke om missbruk eller konstaterat missbruk hos förtroendevalda, detta då det ytterst är de förtroendevalda som har arbetsmiljöansvaret för hela kommunens medarbetare och förväntas att efterleva ordningsreglerna i kommunens policy.

Förtroendevalda i Älvkarleby kommun förväntas efterleva policyn under sådan tid där den förtroendevalda representerar Älvkarleby kommun, såväl internt som externt. Om förtroendevald inte efterlever policyn kommer Älvkarleby kommun som arbetsgivare underrätta det politiska partiet för vidare hantering.