



Alkohol- och drogpolicy för anställda i Valdemarsviks Kommun

Inledning

Valdemarsviks kommun strävar efter att ha en effektiv och produktiv organisation som ska präglas av en bra och trygg arbetsmiljö för att uppnå bästa möjliga resultat. Genom engagerade chefer och medarbetare skapas en sund miljö som förhindrar utveckling av ohälsa hos individer i organisationen. Detta påverkar medarbetarnas hälsa och välmående och skapar en trygg och säker service för kommuninvånarna. Våra arbetsplatser är fria från alkohol, droger och andra beroendeframkallande medel vilket är en förutsättning för att skapa god och säker arbetsmiljö.

I Valdemarsviks kommun erbjuds medarbetaren alltid stöd och hjälp när missbruk och/eller beroende av kemiska substanser är konstaterat. Målsättningen är alltid att medarbetaren ska finnas kvar på sin arbetsplats och att missbruket ska botas.

Med ALKOHOL avses i denna policy, drycker vars alkoholhalt överstiger den halt i en lättöl eller motsvarande.

Med DROGER avses i denna policy, narkotika, anabola steroider och överkonsumtion av läkemedel.

Med MISSBRUK avses i denna policy, allt bruk av narkotiska preparat eller beroendeframkallande medel, som inte är ordinerade av läkare, samt överkonsumtion av alkohol.

Syfte

Syftet med policyn är att tydliggöra kommunens värderingar och vilket stöd vi som arbetsgivaren är beredda att ge vid missbruk och för hantering av frågor gällande alkohol och droger.

I Valdemarsviks kommun ska

- all arbetstid ska vara fri från nyttjande av alkohol och droger. Det gäller också resan till och från arbetet.
- varje medarbetare ska vara medveten om riskerna med missbruk av alkohol och droger samt verka för att förebygga sådant missbruk.



- alla anställda har tillgång till information om vilket stöd som finns att tillgå genom arbetsgivaren.
- frånvaro på grund av påverkan av alkohol eller droger betraktas som olovlig frånvaro.
- medarbetaren ska erbjudas hjälp för att bli fri från missbruket och därmed kunna utföra sitt uppdrag tillfredställande och behålla sin anställning.
- alla behandlas lika, utifrån sina individuella behov.
- närmsta chef har att, vid varje misstanke om eller konstaterad onykterhet eller annan droganvändning, agera så snabbt som möjligt för att få till stånd rehabiliteringsåtgärder.
- det förebyggande arbetet ingår som en naturlig del i det systematiska arbetsmiljöarbetet. Utbildning och information om alkohol och drogers negativa effekter ska genomföras regelbundet.
- vid nyanskaffning av fordon tillhör alkoholås bilens grundutrustning.

Grundregler

- Inom Valdemarsviks kommun uppträder ingen medarbetare alkohol- eller drogpåverkad. Förtäring av alkohol eller droger sker inte under arbetstid eller på arbetsplatsen. Alkohol i brutna förpackningar förvaras inte på arbetsplatsen.
- Bruk av alkohol och droger på fritiden sker inte i sådan omfattning att det leder till en försämrad arbetsprestation eller får andra konsekvenser för verksamheten.
- Medarbetare som uppträder alkohol- eller drogpåverkad på arbetsplatsen ska omedelbart tas ur arbete. Före återgång i arbete ska lämpliga stödåtgärder diskuteras med medarbetaren.
- Inga alkohol eller drogrelaterade aktiviteter (t.ex. vin-, spritlotterier) förekommer på arbetsplatsen.



Representation

I samband med representation kan tillstånd ges för viss förtäring av alkoholtig dryck. Tillstånd ges av kommunstyrelsens arbetsutskott eller kommunfullmäktiges presidium. I vissa fall kan även undantag göras för speciella personalaktiviteter. Tillstånd lämnas då av kommunchef. Det ska alltid serveras ett alkoholfritt alternativ.

Ansvar

Chef/personalansvarig

Personalansvarig chef har huvudansvar för att åtgärder omgående vidtas, då misstanke finns om att en person har missbruksproblem. Som stöd i processen kan personalansvarig använda sig av personalavdelningen, Beroendemottagningen, Företagshälsövården samt facklig representant.

Anställda

Som anställd i Valdemarsviks Kommun är man alltid ansvarig för sitt uppträdande och handlingar. Som anställd har man ett moraliskt ansvar för att hjälpa och stödja en arbetskamrat i missbruk. Man har också skyldighet att agera utifrån verksamhetens behov och värna om sin egen och andras arbetsmiljö. Som närmaste kollega har man störst möjlighet att upptäcka missbruk. Att då lägga sig i är att ställa krav och visa omtanke. Som arbetskamrat är det viktigt att vara uppmärksam på signaler som kan tolkas som behov av hjälp. Vid misstanke om alkohol- eller drogproblem ska medarbetare rapportera till närmsta chef eller till personalfunktionen.