



Gullspångs kommun
Kommunstyrelseförvaltningen

POLICY FÖR ALKOHOL OCH DROGER GULLSPÅNG KOMMUN

Antagen av kommunfullmäktige
2015-01-26, § 12
Dnr: KS 2014/619



Innehåll

Vår gemensamma syn	3
Varför en policy?	3
Förebyggande	3
Vad vill vi uppnå?	4
Arbetsledarens ansvar	4
Medarbetarens ansvar	4
Personalkontorets ansvar.....	5
Fackliga organisationers ansvar	5
Skyddsombudets ansvar	5
Tecken på missbruk	5
Stödresurser.....	5



Vår gemensamma syn

Gullspångs kommun strävar efter att ha säkra, effektiva och produktiva verksamheter för att uppnå bästa möjliga resultat. Verksamheterna i kommunen är helt oförenliga med alkohol och/eller droger.

Med alkohol avses drycker med en alkoholhalt överstigande den i lättöl.

Med droger avses narkotika, olagliga dopningsmedel och överkonsumtion av läkemedel.

Svensk lagstiftning förbjuder all användning, som inte sker i medicinskt syfte, försäljning och innehav av narkotikapreparat. Därför gäller narkotikaförbudet i alla sammanhang under den tid man är anställd i Gullspångs kommun, dvs även under medarbetarens fritid.

För att säkerställa en trygg och säker arbetsplats kommer nödvändiga åtgärder att vidtas vid fastställt alkohol eller narkotikamissbruk.

Till skydd för den enskildes personliga förhållanden gäller tystnadsplikt och sekretess för de personer som är involverade i det aktuella ärendet. Endast med den enskildes tillåtelse får ärendet diskuteras utom gruppen.

Hela kommunen, såväl anställda som ledning och fackliga organisationer har ansvar för att reglerna enligt denna policy blir förankrade och förverkligade. Vårt gemensamma handlande ska präglas av uttalade krav och medmänsklig attityd.

Varför en policy?

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

Förebyggande

Policyn ska förankras i organisationen. Genom information, utbildning samt ett gemensamt konsekvent agerande från arbetsledning, personal och fack skall drogmissbruk förebyggas. Till hjälp i arbetet med alkohol- och drog relaterade problem finns ”rutin för alkohol och drogärenden” framtagen.

Samtidigt som det är viktigt att chefer och medarbetare ger sitt stöd till en missbrukande medarbetare, måste omgivningen också ställa krav. Det är viktigt att medarbetaren behandlas som en person som själv bestämmer över sina handlingar. Det är dock viktigt att poängtera att stöd finns, under förutsättning att medarbetaren ställer upp och följer den överenskommelse man upprättat.

När arbetsgivaren bekostar och arrangerar kurser, konferenser och personalaktiviteter samt bedriver annan verksamhet med representation skall en återhållsamhet med alkohol märkas och alkoholfria alternativ alltid vara en självklarhet.

Vad vill vi uppnå?

- En arbetsplats helt fri från alkohol och droger.
- Att anställda med missbruksproblem ska kunna komma ifrån sitt beroende och vara kvar i arbetet.

Arbetsledarens ansvar

- Att följa och ha kunskap om vad policyn står för och hur den ska arbetas med.
- Aktualisera policyn ute i verksamheterna minst en gång om året och förvisa sig om att policyn och till den hörande handlingsplan ”rutin vid alkohol- och drogärenden” förstås och följs.
- Informera nyanställd personal om policyn.
- Ansvara för att misstänkt missbruksproblem inte lämnas utan åtgärder.
- Att snarast prata med vederbörande om dennes problem.
- Att se till så att den som är alkohol- eller drogpåverkad omedelbart skiljs från sina arbetsuppgifter och på ett säkert sätt hjälps till egna bostaden eller sjukvårdsinrättning.
- Hålla uppföljande samtal dagen efter.
- Erbjuder alkotest.
- Erbjuder drogtest.
- Upprätta och följa upp rehabiliteringsplan.

Medarbetarens ansvar

- Det åligger samtliga medarbetare att verka för ökad säkerhet och en god arbetsmiljö. Varje medarbetare har en skyldighet att genast agera vid misstänkt alkohol- eller drogmisshandling på arbetsplatsen. Detta ömsesidiga ansvar innebär att vi inte tillåter att en medmänniska och arbetskamrat går under utan att ingripa.
- Att i första hand påtala sin oro för den berörda arbetskamraten om att alkohol och drogproblem finns. Har du som medarbetare svårt att konfrontera den berörda arbetskamraten och om du anser att risk i arbetsmiljön föreligger, ska du tala med skyddsombudet eller din chef.
- Du visar ingen omtanke om du blundar för din misstanke, med du måste våga stå för dina iakttagelser eller misstanke.



- Meddela närmsta chef om du blir föreskriven drogrelaterat preparat i medicinskt syfte, där bipacksedel anger att preparat kan påverka uppmärksamheten vid bilkörning eller i övrigt försämra din arbetsförmåga.
- På arbetsplatsen ska alla medarbetare vara drogfria och nyktra. Allt bruk av alkohol under arbetstid är otillåten. Du skall också se till att alkohol du förtärt under din fritid gått ur kroppen innan resan till arbetet börjar.

Personalkontorets ansvar

- Personalkontoret stödjer arbetsledarna i enskilda ärenden utifrån arbetsgivarperspektivet.

Fackliga organisationers ansvar

- Medarbetarens fackliga organisation eller person som den enskilde har förtroende för, kan medverka i utredningen om den anställde så begär.

Skyddsombudets ansvar

- Utifrån arbetsmiljösynpunkt aktivt reagera på misstänkt missbruk.

Tecken på missbruk

- Hög frånvaro, särskilt kring helger och vid lönetillfälle. Onormal frånvaro, sen ankomst, längre raster och förtidig hemgång.
- Uttag av semester utan varsel.
- Försämrade arbetsprestationer och minskat intresse för arbetet.
- Olyckor/olyckstillbud i arbetet. Fler felbedömningar, fel hantering och skador.
- Dåligt humör, sämre sociala kontakter.
- Förändring i beteende och utseende.

Stödresurser

Ju tidigare en begynnande missbrukare får hjälp desto bättre är prognosen för en lyckad rehabilitering. Nedan listas de instanser som vi kan vända oss till vid missbruksproblem.

- Företagshälsovården, 0551-213 30
- Anonyma Alkoholister Mariestad, 0501-100 59
- Socialtjänsten i kommunen, 0551-360 00
- Beroendecentrum Mariestad, 0501- 75 63 05



Gullspångs kommun
Kommunstyrelseförvaltningen