



## Riktlinjer alkohol och droger

Fastställda av Kommunstyrelsen 2010-04-20

### Inledning

Kommunfullmäktige har fattat beslut om att Oskarshamns kommun som en attraktiv arbetsgivare ska erbjuda alla anställda en alkohol- och drogfri arbetsplats. Alkohol- och drogpolicyn gäller från och med 2009-12-07.

### Uppdrag

Varje nämnd ansvarar för att Alkohol- och drogpolicyn och nedanstående riktlinjer implementeras i respektive förvaltning samt att förvaltningen upprättar handlingsplaner.

### Förebyggande åtgärder

#### Arbetstid & arbetsplats

- Det är inte tillåtet att använda eller vara påverkad av alkohol och droger på arbetstid eller vara på arbetet med försämrad förmåga som en följd av användning av alkohol och droger.

#### Utbildningsinsatser & information

- Alla medarbetare ska känna till och förstå innebörden i kommunens alkohol- och drogpolicy.
- Alla nya medarbetare ska informeras om policyn.
- Utbildning i alkohol- och drogfrågor ska ingå i introduktionen av nya chefer.
- Alkohol- och drogfrågor ska ingå i kommunens arbetsmiljöutbildning.
- Frågor kring alkohol och droger ska aktualiseras minst en gång per år i samband med arbetsplatsträffar.

#### Alkolås

- Alkolås ska finnas i alla nyanskaffade fordon som framförs av kommunanställda i tjänsten. Undantag är utryckningsfordon och fordon som används av anställda som riskeras utsättas för hot och våld i sin tjänsteutövning.
- Krav på alkolås ska finnas i de fordon som används av ramavtalsleverantörer vid utförande av uppdrag. Undantag om kravet är uppenbart oskäligt med hänsyn till omständigheterna i det enskilda fallet.

#### Alkoholscreening, drogtest

- Drogtest ska göras vid misstanke om alkohol- eller drogproblem.

## **Representation**

- Vid extern representation – representation enligt Skatteverkets definition – ska en restriktiv linje för alkohol hållas och alkoholfria alternativ alltid erbjudas. Inom den ”restriktiva linjen” ges möjlighet till starköl/vin i samband med middag.

## **Åtgärder vid misstanke om missbruk och vid inträffade fall**

- Vid oro, misstanke/upptäckt av alkohol- och/eller drogmissbruk hos kollega, är det allas skyldighet att kontakta närmaste chef eller högre chef.
- Vid misstanke om påverkan av alkohol- eller droger, görs ett drogtest i samråd med företagshälsovården.
- Den som har alkohol- och/eller drogproblem ska få hjälp och stöd att komma ifrån sitt beroende oavsett befattning eller arbetsplats.

## **Ansvar o roller**

### **Chef/arbetsledare**

- Ansvarar för att arbetsmiljön på arbetsplatsen är fri från bruk av alkohol och droger.
- Ansvarar för att åtgärder blir vidtagna om en medarbetare är påverkad under arbetstid.
- Regelbundna och meningsfulla medarbetarsamtal ger goda möjligheter att naturligt fånga upp problem på ett tidigt stadium.
- Arbeta förebyggande genom att hålla alkohol- och drogpolicyn tillgänglig och känd bland all personal, vid introduktion av ny personal och i det systematiska arbetsmiljöarbetet.

### **Personalavdelningen**

- Stöd och rådgivning till chefer och arbetsledare.
- Arbeta förebyggande genom att ta initiativ till information och utbildning i alkohol- och drogfrågor för chefer, arbetsledare, skyddsombud och medarbetare
- Utarbeta policy och handlingsplaner för att systematiskt arbeta med alkohol- och drogfrågor

### **Arbetstagare**

- Oacceptabelt att vara påverkad av alkohol eller droger under arbetstid
- Eget ansvar för situationen och för tillfrisknande
- Medverka aktivt i rehabilitering vid egna missbruksproblem

### **Arbetskamrater**

- Stödja och hjälpa arbetskamrat med missbruk och inte dölja problemet
- Oacceptabelt att någon är påverkad av alkohol eller droger under arbetstid – agera! Underrätta närmaste chef och om närmaste chef inte finns tillgänglig kontaktas dennes chef.

### **Fackliga organisationen**

- Stödja arbetstagaren vid missbruksproblem
- Samarbeta med arbetstagaren, arbetsledning och andra berörda funktioner i frågan

### **Företagshälsovården**

- Rådgivning, stöd och uppföljning
- Riktade hälsoundersökningar och arbetsplatsundersökningar
- Utredning och bedömning av den anställdes medicinska status
- Remiss till andra vårdinstanser
- Antabusbehandling eller liknande

### **Uppföljning och utvärdering**

Uppföljning av hur det alkohol- och drogförebyggande arbetet genomförs i förvaltningarna görs årligen i årsredovisningen och samordnas av kommunkontorets personalavdelning.