

KF § 19 Alkohol- och drogpolicy för Salems kommun¹

Syfte

Policens syfte är att, i enlighet med AFS 1994:1, klargöra kommunens förbud mot alkohol- och drogpåverkan i arbetet för samtliga anställda och för alla övriga som utför arbetsuppgifter för Salems kommun. Krav på alkohol- och drogfrihet gäller även praktikanter och studerande.

Bakgrund

Arbetsgivaren har enligt arbetsmiljölagen ansvar för att förhindra ohälsa och olycksfall som har med arbetet att göra. Missbruksproblem på arbetsplatsen är i hög grad en säkerhets- och arbetsmiljöfråga. Det innebär stora påfrestningar för omgivningen att ha en missbrukande kollega i sin närhet. Ofta känner man osäkerhet och arbetsbelastningen ökar.

Vad gäller i Salems kommun

- Arbete, alkohol och droger hör inte ihop.
- Ingen får vara påverkad av alkohol eller droger under arbetstid.
- Medarbetare som är påverkad av alkohol eller droger ska avvisas från arbetsplatsen. Ansvarig chef bedömer om den anställda är i behov av akut vård eller ej.
- **Användning av droger eller icke ordinerade drog/narkotikaklassade läkemedel är olagligt. Vid användning av droger riskerar medarbetaren att förlora sin anställning.**
- Salems kommun ska erbjuda medarbetare aktivt stöd för att komma ur ett konstaterat riskbruk eller konstaterat missbruk av alkohol eller förskrivna läkemedel.
- Medarbetare inom Salems kommun riskerar inte sin anställning på grund av alkoholmissbruk under förutsättning att denne aktivt deltar i rehabilitering.
- Restriktivitet gäller för alkoholförtäring vid representation och personalsammankomster. Alkohol fria alternativ ska alltid erbjudas.

Alkohol och drogtester

- Medicinska undersökningar, till exempel alkohol- och drogtester, kan ingå som ett led i arbetsmiljö- och säkerhetsarbetet. Alkohol- och drogtester ska tillämpas restriktivt men sådana tester kan i vissa fall vara befogade.
 - Kommunen bekostar avgifter för testning.
 - Innan chef beslutar om alkohol/drogtester bör HR-enheten konsulteras.
- **Det är viktigt att**
- medarbetarens integritet tryggas.
 - syftet med testningen är tydlig.
 - chefen tydliggör vem/vilka som omfattas av testningen.
 - chefen tydliggör vad som ska testas.

¹ Antagen av kommunfullmäktige den 23 april 2020 § xx

- chefen ska tillsammans med medarbetaren ta fram en åtgärdsplan vid positivt resultat av alkohol.
- **Exempel på när alkohol och drogtester kan användas**
- i samband med anställning som bland annat innebär bilkörning.
- som uppföljning när någon har uppträtt påverkad på arbetsplatsen.
- när någon vill fria sig från misstanke om att vara påverkad eller att ha använt droger.
- som ett led i rehabilitering i enlighet med en upprättad behandlingsöverenskommelse.

Ansvar chef

- Chefen har ett formellt ansvar för säkerhet och arbetsmiljö och ett ansvar att agera vid misstanke om medarbetares risk- eller missbruksproblem.
- Chefen ansvarar för att alla medarbetare får information om Salems kommuns alkohol- och drogpolicy.
- Chefen ansvarar för att informera alla medarbetare om vad som gäller enligt denna policy om någon under arbetstid är eller misstänks vara påverkad av alkohol eller droger.
- HR-enheten bör kontaktas om du som chef misstänker eller har en medarbetare som har missbruksproblem.

Ansvar medarbetare

- Om någon misstänker att en arbetskamrat är påverkad av alkohol eller droger bör denne prata direkt med arbetskamraten och/alternativt informera närmaste arbetsledare/chef.
- Att följa kommunens alkohol och drogpolicy.
- Att medverka aktivt i utredning och rehabilitering.

Ansvar HR-enheten

- Bevakar att kommunens policy och rutiner revideras och uppdateras vid behov samt kommuniceras via intranät och vid arbetsmiljöutbildningar.
- Informera, utbilda chefer i alkohol och drogfrågor.
- Vara ett aktivt stöd till chefer i samband med alkohol och drogmissbruk.

Bilaga

Riktlinjer vid misstänkt påverkan av alkohol eller droger

Personalansvarig chef ansvarar för att agera utifrån de regler och rutiner som gäller. HR-enheten finns tillgängliga för stöd.

Akut insats när medarbetare är eller upplevs vara påverkad av alkohol eller droger

1. En påverkad medarbetare ska inte arbeta och ska av säkerhetsskäl inte vistas på arbetsplatsen. Medarbetaren skickas i så fall hem med löneavdrag. Chefen ansvarar för att en påverkad medarbetare omedelbart tas ur tjänst samt bedömer om den anställda ska skickas hem eller till vård på annat sätt.
2. Om det är svårt att avgöra om en person är alkohol- eller drogpåverkad bör man vara två personer vid bedömningen. Om påverkan misstänks och medarbetaren förnekar påverkan ska chefen erbjuda möjlighet att genomgå alkohol- och drogtestning hos företagshälsovården.
3. En medarbetare som vägrar testning ska tolkas som påverkad och hanteras i enlighet med punkt 1.
4. Att tas ur tjänst ska alltid betraktas som en tillfällig lösning i avvaktan på andra åtgärder från arbetsgivaren. Att tas ur tjänst kan ske högst en dag och medför löneavdrag för medarbetaren (AB §10). Den chef som beslutat om ett försättande ur tjänst ansvarar för att medarbetaren underrättas om att löneavdrag kommer att göras för frånvarotiden.
5. Att försätta en medarbetare ur tjänst är en signal att påbörja en rehabiliteringsutredning och beslutet ska dokumenteras i rehabiliteringsutredningen.
6. Chefen bestämmer tid för möte, oftast följande arbetsdag, för att gå igenom händelsen. Om medarbetaren så önskar kan facklig representant närvara vid samtalen med chefen. Om medarbetaren uteblir från mötet utan skälig anledning kan frånvaron leda till arbetsrättsliga åtgärder.
7. Inför beslut om längre avstängning ska arbetsgivaren överlägga med lokal arbetstagarorganisation.

Skriftlig dokumentation och tystnadsplikt

Alla åtgärder ska dokumenteras. Det som diskuteras och antecknas vid samtal mellan chef och medarbetare eller vid ett rehabiliteringsmöte omfattas av tystnadsplikt. Det innebär att kopia av dokumentationen endast får lämnas ut efter medarbetarens godkännande. Även mottagande person, facklig organisation eller myndighet omfattas av tystnadsplikt.

Om ett ärende övergår i rehabilitering ska anvisat verktyg för rehabilitering- och arbetsanpassning användas.