



# Alkohol- och drogpolicy

Antaget av kommunfullmäktige 2012-12-17, KF § 243

Gäller från och med 2013-01-01



## Vimmerby kommuns syn på skadligt bruk i arbetslivet

Med alkohol avses i denna policy drycker med en alkoholmängd som överstiger den i en lättöl. Ett problematiskt alkoholanvändande kan uttryckas i att man antingen har ett riskbruk eller missbruk.

Med droger avses i denna policy narkotika, icke ordinerat receptbelagt läkemedel, dopningspreparat och lösningsmedel i berusningssyfte. All användning av droger i den bemärkelsen är problematiskt för medarbetaren, arbetsgivaren och arbetskamraterna. Vi kallar därför användandet för missbruk

Skadligt bruk omfattar allt annat som kan bli för mycket. Spel, överdriven träning, sociala medier, osv.

Skadligt bruk (enl. WHO) = ett beteende som är skadlig för hälsan, får negativa konsekvenser i sociala sammanhang och påverkar ekonomin negativt både på individ-, organisations- och samhällsnivå. Skadligt bruk är inte direkt knutet till hur mycket/vilket mängd en person dricker, drog, spelar, etc.

Vimmerby kommun anser att förutom alkohol- och drogfri arbetsplats måste begreppet skadligt bruk omfatta också andra bruk, eftersom dessa kan få en så stor skadeeffekt på individer och arbetsplatser.

Vimmerby kommun tar avstånd från alla former av skadligt bruk och vill verka för att kommunens arbetsplatser har en säker och bra arbetsmiljö där verksamheten är störningsfri och där alla vill samverka och snarast ingripa vid någon form av skadligt bruk. Detta ömsesidiga ansvar innebär att vi inte låter en medarbetare eller arbetskamrat att gå under utan att ingripa.

### Syfte

Syftet med denna policy är att tydliggöra Vimmerby kommuns syn på skadligt bruk på arbetsplatserna. Syftet är också att förebygga ohälsa och olyckor i arbetet samt att undvika utslagning från arbetslivet.

### Agera och ställ krav

Gör någonting åt det du ser. Bry dig och gör det i tid. Ju tidigare du agerar, desto större är möjligheten att lyckas.

- Att acceptera en människa som han eller hon är, innebär inte att du behöver acceptera allt han eller hon gör
- Kräv att arbetsplatsens krav om drogfrihet förverkligas.

### Mål

1. Ett alkohol- och narkotikafritt arbetsliv.
2. Tidig upptäckt av skadligt bruk.
3. Stödande och konstruktiva insatser vid rehabilitering

## Omfattning

Denna policy omfattar samtliga medarbetare i Vimmerby kommun och innebär att alla ska behandlas likvärdigt oavsett befattning.

## Handlingsplan

### Regler och åtgärder

- Alla medarbetare anställda av Vimmerby kommun **är skyldiga att agera** om skadligt bruk upptäcks och informera sin närmaste chef.
- Om någon medarbetare påträffas misstänkt påverkad av alkohol, narkotika eller annat sinnesförändrande preparat i tjänsten, ska han/hon omedelbart skiljas från sina arbetsuppgifter och på ett säkert sätt hjälpas hem eller till vårdinrättning av närmaste chef. Chefen är ansvarig och ska se till att transport från arbetsplatsen till hemmet sker på ett betryggande sätt. Det samma gäller om någon medarbetare uppvisar tecken på bakrus. Kostnader i samband med hemsändning betalas av medarbetaren. Den fackliga organisationen ska informeras om att avvisningen skett. Om medarbetaren är i behov av akut vård, ska detta ordnas av ansvarig chef.
- Om medarbetaren inte kommer till arbetet påföljande dag eller inte meddelar sig till sin chef, ska chefen ta kontakt med honom/henne och när han/hon kommer tillbaka i arbete ska chefen utan dröjsmål ha ett samtal med medarbetaren. Vid detta samtal ska chefen informera om kommunens policy och olika möjligheter till stöd och hjälp ska diskuteras.
- Frånvaro på grund av alkohol eller narkotika accepteras inte och är att betrakta som olovlig frånvaro. Lön betalas inte ut för den tid medarbetaren varit frånvarande.
- Finns det stark misstanke om narkotika- eller alkoholpåverkan har arbetsledningen rätt att kräva provtagning via företagshälsovården samt förstadagsintyg. Kostnaden för drogtester betalas av kommunen.
- Narkotika- eller alkoholmissbruk på arbetsplatsen resulterar i disciplinär påföljd, i första hand skriftlig varning och berörd facklig organisation underrättas om denna åtgärd innan den företas och åtgärderna vidtas i samråd med personalavdelningen.
- Upplever närmaste chef problem med att ta tag i ett speciellt missbruksproblem ska han/hon kontakta närmast överordnad chef eller personalavdelningen.
- Målet ska vara att missbrukaren stannar på den ordinarie arbetsplatsen och ett krav är att vederbörande deltar aktivt och undertecknar ett behandlingskontrakt för att förbättra situationen. Behandlingskontrakt är en överenskommelse mellan arbetsgivaren och den missbrukande medarbetaren. Denne lovar att delta i det behandlingsprogram som arbetsgivaren erbjuder.

- Här ingår kontakt med personalavdelningen och företagshälsovården och ledighet för besök i samband med vård och behandling beviljas som vid annan sjukdom. Man bör försöka att få medarbetaren villig till att kontakt tas med anhöriga.
- Eventuella kamratstödjande åtgärder utformas av förvaltningarna själva, på det sätt som passar deras verksamhet bäst.
- Den medarbetare som fungerar som kontaktman eller stödperson får ta den tid det behövs i anspråk för uppdraget inom ordinarie arbetstid.
- För medarbetare som trots rehabiliteringsåtgärder, fortsätter sitt missbruk, kan disciplinära åtgärder vidtas och ytterst kan anställningen komma att ifrågasättas.

### **Ansvar**

Kommunen ska:

- Se till att det finns ekonomiska resurser till en aktiv förebyggande och rehabiliterande verksamhet mot skadligt bruk.

### **Chefen:**

#### **Misstänker du skadligt bruk? Var uppmärksam på förändringar**

Betendeförändringar kan vara tecken på missbruk. Försök se till helheten, stirra dig inte blind på detaljer. Det kan vara svårt att se skillnaden på förälskelse, allvarlig stress eller depression. Prata med dina medarbetare. Och lyssna! Det viktiga är att du reagerar och agerar. Du ska inte ställa diagnos.

### **Alkohol**

Man kanske märker att något är fel men kopplar det inte till alkohol. Ofta bortförklaras problemen. Exempel på varningstecken är:

- Koncentrationssvårigheter - bristande funktion på arbetet
- Tänjer på flextiden. Kommer för sent. Går tidigt. Tar längre pauser.
- Skapar oro och irritation på jobbet – rastlös, irriterad, nervös och nedstämd.
- Upprepad korttidsfrånvaro och tillfällig frånvaro.
- Gör bort sig på personalfester, kurser eller liknande.
- Spritlukt

### **Läkemedel och narkotika**

Har ofta även andra tecken som är kopplade till de preparat som används. Blandmissbruk är vanligt. Varningstecknen är samma som för alkohol och kan dessutom vara:

- Rödögdhet
- Hyperaktivitet
- Pupillförändringar.

I alla ärenden som rör missbruk eller skadligt bruk kan du ta kontakt med personalavdelningen eller företagshälsovården, om du vill ha stöd och hjälp.

### **Medarbetaren:**

- Det är medarbetarens ansvar att vara nykter och narkotikafri i tjänsten.
- Det är medarbetarens ansvar att vara uppmärksam både på eget och andras eventuella skadliga bruk.
- Medarbetaren ansvarar själv för konsekvenserna om han/hon avböjer de möjligheter till rehabilitering som kommunen erbjuder.
- Det är alla anställdas ansvar att informera berörda chefer om han/hon misstänker att någon är påverkad på jobbet. Att skydda en arbetskamrat genom att dölja problem kan försena en effektiv hjälp.
- Om någon medarbetare misstänker att chefen är påverkad eller har problem ska/måste hon/han kontakta chefens chef .

### **Information**

Denna policy ska spridas till samtliga anställda. Nyanställda ska få information om policyn i samband med introduktionen.

Mallar för behandlingskontrakt finns hos personalavdelningen.

Mall för överenskommelse för provtagning finns hos personalavdelningen.



**VIMMERBY KOMMUN**  
Kommunstyrelseförvaltningen  
598 81 VIMMERBY  
[www.vimmerby.se](http://www.vimmerby.se)