



Dokumenttyp	Riktlinjer
Dokumentansvarig	Personalavdelningen
Upprättad	2022-10-04
Antagen	Kf 2022-11-14, § 169
Senast reviderad	
Dokumentet gäller för	Samtliga förvaltningar inom Kiruna Kommun

Riktlinjer och inställning till alkohol och droger

Innehåll

1	Riktlinjer och inställning till alkohol och droger	3
1.	Kiruna kommuns syn på alkohol och droger	3
1.1	Inom Kiruna kommun gäller följande regler	3
1.2	Medicinskt motiverat bruk av läkemedel.....	4
2.	Konsekvenser	4
3.	Tidiga signaler	4
4.	Förebyggande arbete.....	5
5.	Ansvar	5
5.1	Chefer	5
5.2	Medarbetare	6
5.3	Arbetskamrater.....	6
6.	Vid konstaterat missbruk (lägg till i innehållsförteckningen)	6

1 Riktlinjer och inställning till alkohol och droger

Riktlinjer för alkohol- och drogfria arbetsplatser

1. Kiruna kommuns syn på alkohol och droger ¹

Kiruna kommun ansvarar för att tillhandahålla en säker och trygg service gentemot kommunens medborgare samt en trygg och säker arbetsmiljö för våra medarbetare. Medarbetare som brukar och är påverkad av alkohol eller droger på arbetsplatsen försämrar både den fysiska och den psykosociala arbetsmiljön samt medför risker i arbetet och i verksamheten både för sig själv och andra. Riktlinjerna är även ett led i att stärka allmänheten och medborgarnas förtroende för Kiruna kommun.

Alkohol och drogförebyggande arbetet är en viktig del av de systematiska arbetsmiljöarbetet och ska integreras med vår syn på ett långsiktigt hållbart arbetsliv genom bland annat hälsofrämjande insatser.

Syftet med riktlinjerna är att främja hälsa, förbygga ohälsa och olycksfall i arbetet samt minska risken för utslagning från arbetslivet på grund av risk- eller missbruk. Det uppnås genom att vi arbeta systematiskt på alla nivåer med alkohol- och drogförebyggande arbete. Kiruna kommun strävar efter en öppenhet i frågor som gäller alkohol- och droger med inställningen att vi bryr oss om varandra och därför talar med den som har problem.

”Bry dig om, lägg dig i, ställ krav” - ur ett medmänskligt- och arbetsmiljöperspektiv.

1.1 Inom Kiruna kommun gäller följande regler

Alkohol- och drogfria arbetsplatser är ett absolut krav. Alla våra medarbetare har rätt till en god, säker och trygg arbetsmiljö. Kravet på alkohol- och drogfrihet gäller samtliga medarbetare inom Kiruna Kommun samt inhyrda konsulter, praktikanter, studerande såväl som förtroendevalda.

- Våra arbetsplatser är alkohol- och drogfria.
- Det är inte tillåtet att inta alkohol eller droger under arbetstid, inte heller att vistas på arbetet berusad eller påverkad av droger.
- Våra medarbetare avstår helt från att använda såväl som inneha narkotika och andra enligt lag förbjudna droger – såväl på fritiden som på arbetet.
- Det är inte heller tillåtet att vara på arbetet med försämrad arbetsförmåga efter alkohol- eller droganvändning så kallat bakfylla/bakrus.
- Vid misstanke om att någon medarbetare eller förtroendevald kör bil påverkad av alkohol eller droger, ska detta polisanmälas.
- Det är inte tillåtet att förvara alkohol i bruten förpackning på arbetsplatsen.
- Förtäring av alkohol utöver lättöl eller motsvarande får inte ske under tjänsteutövning, politiskt uppdrag eller på arbetsplatsen.
- Huvudregeln är att kommunala medel inte ska bekosta alkoholhaltiga drycker.

¹ Droger definieras i detta sammanhang såsom narkotika, vissa läkemedel och andra kemiska medel och kännetecknas bl.a. av att ”de har beroendeframkallande egenskaper eller euforiserande effekter” (se narkotikastrafflagen § 8) och påverkar det centrala nervsystemet.

² Policy och riktlinjer för representation, gåvor och värdskap.

- Undantag från denna regel kan göras, undantag måste godkännas i förväg av förvaltningschef eller nämndsordförande². Det ska i dessa fall alltid finnas motsvarande alkoholfria alternativ.
- Arbetsgivaren kan komma att kräva att medarbetaren genomför tester vid misstanke om alkohol och drogpåverkan samt vid rehabiliteringsinsatser exempelvis vid förstadagsintyg på grund av upprepad korttidsfrånvaro.

1.2 Medicinskt motiverat bruk av läkemedel

Riktlinjerna utesluter inte medicinskt motiverat bruk av läkemedel. Det är den enskilde medarbetarens ansvar att i samtal med den behandlande läkaren ta reda på om medicinen påverkar arbetsförmågan på oönskat sätt. Om arbetsförmågan påverkas ska närmaste chef underrättas omgående, som gör bedömningen om personen under en period behöver förändrade arbetsuppgifter.

2. Konsekvenser

Att uppträda alkohol- eller drogpåverkad på arbetsplatsen betraktas som misskötsel och strider mot grundläggande överenskommelser i anställningsavtalet.

Frånvaro från arbetet på grund av alkohol eller droger accepteras inte och är att betrakta som olovlig frånvaro.

För medarbetare som avisats från arbetsplatsen på grund av alkohol- eller drogpåverkan utbetalas, som huvudregel, ingen lön eller sjuklön under den aktuella frånvaroperioden.

Då alkoholmissbruk klassas som sjukdom leder misskötsel av arbetet på grund av alkoholmissbruk i första hand till samtal och överläggningar om rehabiliteringsåtgärder och överenskommelser om åtgärder.

Som vid alla andra rehabiliteringsinsatser är medarbetaren skyldig att aktivt medverka i sin rehabilitering och följa de handlingsplaner och överenskommelser som utarbetats. För medarbetare som trots rehabiliteringsåtgärder fortsätter sitt missbruk kommer disciplinära åtgärder att vidtas och ytterst kan anställningsavtalet komma att ifrågasättas.

En medarbetare som rehabiliterats fullt ut från sitt alkoholmissbruk ska ha samma möjlighet till utveckling och avancemang som om det inte förelegat ett missbruk.

Allt bruk och hantering av droger som enligt svenska lag är förbjuden och ses som brottslig handling leder till samtal och överläggningar om arbetsrättsliga åtgärder, som yttersta konsekvens kan uppsägning aktualiseras.

3. Tidiga signaler

Varken chef eller medarbetare får blunda för ett missbruksproblem, missbruk är ett allvarligt arbetsmiljöproblem. Med ökad kunskap om tidiga signaler och snabbt insatta åtgärder ökar möjligheten att komma till rätta med problemen. Målsättningen är alltid att missbruket skall bort och medarbetaren skall vara kvar.

Tidiga signaler på skadligt bruk av alkohol, tabletter eller andra droger kan till exempel vara:

- Förändrar, nedsatt eller ojämn arbetsprestation
- Upprepad korttidsfrånvaro
- Semesterdagar eller annan ledighet tas ut med kort varsel eller i efterhand
- Sjukfrånvaro i samband med helg och lön
- Märkliga förklaringar till frånvaro
- Svårigheter att passa tider
- Misstag i arbetet, tillbud och olyckor
- Glömska och koncentrationssvårigheter
- Instabilt humör, irriterad, misstänksam, rastlös, orolig, lättstött
- Berusad på personalfester, kurser och tjänsteresor
- Förstorade pupiller (gäller påverkan av exempelvis hasch, amfetamin och kokain) eller mycket små pupiller (heroin)
- Hyperaktivitet och/eller förändrat rörelsemönster (på grund av narkotikapåverkan)

De flesta av signalerna ovan kan ha andra förklaringar så som t ex stress eller sjukdom. Vid minsta misstanke är det ändå viktigt att ansvarig chef alltid agerar för att kunna tillskriva eller avskriva förekomst av skadligt bruk.

Missbruksproblematik går inte att isolera till fritid eller arbetstid då förhållanden på arbetstid och fritid påverkar varandra ömsesidigt, det är därför viktigt att agera även i de fall där missbruket ännu inte haft någon direkt inverkan på arbetsprestationen.

4. Förebyggande arbete

Chefen ansvarar för att informera alla sina medarbetare om Policy för arbetsmiljö, hälsa och hållbart arbetsliv samt riktlinjer och inställning till alkohol och droger. Samtliga nyanställda, oavsett anställningsform, ska av sin närmaste chef vid introduktionen få information om Kiruna kommuns syn på alkohol och droger.

Förtroendevalda skall informeras om Policy för arbetsmiljö, hälsa och hållbart arbetsliv samt riktlinjer och inställning till alkohol och droger.

Riktlinjer och inställning till alkohol och droger skall aktualiseras vid minst en arbetsplatsträff per år.

Vid inköp av nya bilar skall dessa förses med alkolås.

5. Ansvar

Arbetsgivaren ansvarar för det systematiska arbetsmiljöarbetet och ska bedriva ett aktivt arbete för att förebygga ohälsa och risker relaterat till alkohol och droger.

5.1 Chefer

Chefsansvaret innebär att åtgärder måste vidtas så fort chefen upptäcker eller misstänker att missbruk föreligger.

Chefen ska arbeta förebyggande, agera vid misstanke samt genomföra de rehabiliteringsåtgärder som krävs.

Medarbetare som har ett riskbruk/ missbruk ska erbjudas stöd och hjälp.

Vid misstanke om alkohol- och/eller drogproblematik ska du som chef agera enligt dessa riktlinjer och de handlingsplaner som finns där personalavdelning och företagshälsovård alltid kontaktas och konsulteras. Handlingsplaner tillhandahålls av personalavdelningen.

5.2 Medarbetare

Medarbetare ska uppfylla kravet på alkoholfrihet på arbetstid och helt avstå från all användning och innehav av droger såväl på arbetet som på fritiden. Varje enskild medarbetare är själv ansvarig för sitt uppträdande och sina handlingar.

Medarbetare som är under behandling eller rehabilitering har en skyldighet att aktivt medverka i planering och genomförande av rehabiliteringsåtgärder.

5.3 Arbetskamrater

Samtliga medarbetare ska delta i arbetsmiljöarbetet för att åstadkomma en god och säker arbetsmiljö. Som arbetskamrat märker man ofta först av alla att någon har missbruksproblem. Att inte agera vid misstänkt påverkan eller missbruk av alkohol eller droger är missriktad lojalitet, att agera är att bry sig om. Det är viktigt att som arbetskamrat visa att man bryr sig, inte acceptera onykterhet eller drogpåverkan på arbete och att inte hjälpa till att dölja missbruksproblem.

Vid minsta misstanke om att en kollega är påverkad på arbetstid ska du omedelbart kontakta din närmsta chef. Om denne inte finns tillgänglig kontaktas dennes chef eller personalavdelningen.

6. Vid konstaterat missbruk

Den anställda har rätt till att få hjälp, men är även skyldig att medverka i sin rehabilitering enligt kommunens rehabiliteringspolicy. I de fall den anställda förnekar riskbruk av alkohol eller skadligt bruk av alkohol och inte deltar i rehabiliteringsåtgärder kan det, om misskötsamhet föreligger, bli aktuellt med uppsägning av personliga skäl.