

Riktlinjer alkohol och droger

Dokumenttyp:	Riktlinje
Beslutad av:	Kommunstyrelsen (2010-05-05 § 56)
Gäller för:	Alla kommunens verksamheter
Giltig fr.o.m.:	2010-05-05
Dokumentansvarig:	HR-chef, HR-avdelningen
Senast reviderad:	
Senast granskad:	2021-06-09

Inledning

Vetlanda kommun är en helt drogfri arbetsplats. Dock kan det förekomma att medarbetare konsumerar för mycket alkohol eller använder droger. Det är viktigt att chef och arbetskamrater reagerar vid misstanke om risk-/missbruk. Att inte göra något medför att risk/missbruket fortsätter. Det är viktigt att agera för att kunna sätta in åtgärder och rehabiliteringsinsatser så tidigt som möjligt. Det är av största vikt att Vetlanda kommun har riktlinjer och rutiner att hantera risk-/ missbruksproblem på ett professionellt sätt.

Riktlinjerna har tagits fram i samarbete med arbetsgivarrepresentanter och fackliga representanter och är antagen av kommunstyrelsen 2010-05-05, § 56.

Syfte

Vetlanda kommun ska vara en trygg och säker arbetsplats.

Riktlinjerna omfattar

- Alkohol
- Droger. Droger avser varor som omfattas av narkotikastrafflagen, förutom medicin ordinerad av läkare och använd enligt ordination.

Grundsyn

- Vetlanda kommun är en helt drogfri arbetsplats med restriktiv linje vid interna fester.
- Vetlanda kommun som arbetsgivare accepterar inte påverkan av alkohol eller droger på arbetsplatsen.

- Vetlanda kommun som arbetsgivare accepterar inte att medarbetare kommer till arbetsplatsen med kvarstående påverkan av alkohol eller droger.
- Medarbetare som har risk-/missbruksproblem ska våga be om hjälp och arbetsgivaren ska stötta medarbetaren med rehabiliteringsinsatser.
- Medarbetaren ska vara kvar på arbetsplatsen men risk-/missbruket ska bort.

Ansvar

Att ta ansvar och agera vid misstanke om risk-/missbruk handlar dels om att ta ansvar för säkerheten på arbetsplatsen och dels om omtanke om den enskilde medarbetaren. Alla har ett ansvar i att medverka till att Vetlanda kommun är en drogfri arbetsplats.

Medarbetarens ansvar

- Medarbetaren ansvarar för att under arbetstiden alltid vara nykter och opåverkad av alkohol eller droger.
- Medarbetaren ansvarar för att inte komma till arbetet med kvarstående påverkan av alkohol eller droger.
- Vid misstanke om risk-/missbruk är det av största vikt att medarbetare förmedlar förändrat beteende hos en arbetskamrat till närmsta chef. Detta för att problem ska upptäckas tidigt och ge möjlighet till tidigt stöd.
- Medarbetar ansvar för att genast kontakta närmsta chef om en arbetskamrat misstänks vara alkohol- eller drogpåverkad på arbetstid.

Chefens ansvar

- Chefen ansvarar för att alla medarbetare är informerade om Vetlanda kommuns riktlinjer om alkohol och droger.
- Chefen ska vid introduktion av nya medarbetare informera om Vetlanda kommuns riktlinjer om alkohol och droger.
- Vid misstanke om risk-/missbruk ska chefen ta kontakt med företagshälsovården och HR-konsult för konsultation och stöd.
- Om medarbetaren misstänks vara alkohol eller drogpåverkad på arbetet ska chefen ta med medarbetaren till företagshälsovården för provtagning. Detta för att medarbetaren ska kunna fria sig från misstankar.

Rutiner

För att säkerställa ansvar och rutiner vid risk-/missbruksproblematik ska Vetlanda kommun arbeta efter en processkarta. Syftet med processkartan är att tydliggöra ansvar

och rutiner att hantera risk-/missbruksproblematik. Målet är att medarbetaren ska bli fri från risk-/missbruk och kunna återgå i arbete. Om risk-/missbruk kvarstår trots rehabiliteringsinsatser finns risk för uppsägning.