



**HÄLLEFORS
KOMMUN**

Alkohol- och drogpolicy



ETT PERSONALPOLITISKT HANDLINGSPROGRAM FÖR DROGFRÅGOR

INLEDNING

Det är en självklarhet att det inte är tillåtet för kommunens anställda att förtära alkohol/missbruka andra droger eller uppträda i ett onyktert eller annat drogpåverkat tillstånd på kommunens arbetsplatser eller i tjänsten. I detta program har alkoholen behandlats men samma förfaringssätt gäller även andra droger.

Det är också en självklarhet att s k vinlotterier inte tillåts på kommunens arbetsplatser.

Faktum är att:

- 10% av svenska folket köper 50% av all alkohol.
- 20% köper 70%.
- det finns mellan 300 000 och 500 000 alkoholmissbrukare i Sverige.
- ca 10 000 och 15 000 av dessa alkoholister är utslagna.
- alla de andra finns på våra arbetsplatser.
- minst 6 000 personer dör årligen av alkoholskador.
- produktionsbortfallet är ca 25 miljarder kronor per år.

VARFÖR ETT HANDLINGSPROGRAM FÖR DROGFRÅGOR?

Alkoholmissbruk förekommer inom alla personalkategorier och är orsak till olyckor, frånvaro och störningar på arbetsplatser. Narkotika- och läkemedelsmissbrukare finns också på arbetsplatserna även om de är färre till antalet. 10% av arbetstagarna har alkoholproblem.

- Alkoholen är det största samhällsproblemet om man ser till dess sociala, medicinska och ekonomiska konsekvenser.
- Stödåtgärder på arbetsplatserna är ett bra sätt att nå resultat.
- Arbetskamrater och arbetsledare behöver stöd för att kunna hjälpa dem som har alkoholproblem.

MÅLET ÄR:

att hos de anställda öka kunskapen om alkoholskador

att genom förebyggande insatser minska utslagningen från arbetslivet

att genom kamratstödjande och andra insatser på arbetsplatsen och på fritiden, bistå dem som har problem

att påverka attityderna till alkohol och till arbetskamrater med alkoholproblem

VEMS ÄR ANSVARET?

Mitt eget ansvar:

- Jag skall komma nykter till arbetet. Det besparar mig och många andra problem.
- Är jag onykter på jobbet innebär jag en säkerhetsrisk för mig själv och andra.
- Jag företräder kommunen när jag är på jobbet.
- Min hälsa mår bra av att jag är sparsam med alkoholkonsumtion även på fritiden.
- Om jag har alkoholproblem har jag ett ansvar för att göra någonting åt min situation.

Arbetskamraternas ansvar:

- Vågar visa att jag ser när en arbetskamrat mår dåligt.
- Vägrar ställa upp på att dölja problemet.
- Accepterar inte onykterhet på jobbet.
- Ger tid för samtal – bryr mig om – även på fritiden.
- Visar på möjligheter till hjälp.
- Tar ett medmänskligt ansvar för att samtal inleds med arbetsledare och kamraten om vad som skall göras.

Arbetsledningens ansvar:

Som arbetsledare har jag ansvaret för arbetsklimatet i stort.

Arbetsledningen skall därför:

- Omedelbart ingripa när någon på arbetsplatsen är berusad eller misstänks vara påverkad av alkohol.
- Skilja den onyktre från hans arbetsuppgifter och se till att han kommer hem eller om det bedöms nödvändigt under vård.
- Ta kontakt med vederbörandes familj.
- Ansvara för att ett samtal genomförs med vederbörande omedelbart när han återkommer i arbete.
Facklig förtroendeman kan närvara.
- Medverka till att behandlingsåtgärder inleds där det behövs.
- Dokumentera varje händelse, samtal och åtgärd.
- Vara observant på symtom på alkoholmissbruk.

Arbetsgivarens / förvaltningschefens ansvar:

Arbetsgivaren/förv.chefen ansvarar för att det allmänt förebyggande arbetet bedrivs inom verksamheten.

Arb.givaren/förv.chefen skall därför:

- Ansvara för att riktlinjer finns för hur man bemöter och hanterar alkoholproblem inom verksamheten och att riktlinjerna är kända för alla.
- Systematisera utbildning i ämnet så att varje chef, arbetsledare, facklig förtroendeman och andra engagerade får den kunskap som behövs.

- Vid kurser och andra sammandrag av personal anslå tid till information om alkoholproblematiken.
- Stötta fackliga och enskilda initiativ som t ex skapande av kamratstödande grupper.
- Vid akuta problem anslå tid till information.

Särskilda åtgärder som arbetsgivare:

- Följa upp sjukfrånvaro
- Begära förstadagsintyg vid sjukdom
- Avstänga vederbörande från arbetet med löneavdrag
- Alkoholtest
- Skriftlig varning

I SAMVERKAN MED ARBETSLEDNING HAR JAG ÄVEN SOM
SKYDDSOMBUD OCH FACKLIG FÖRTROENDEMAN
ANSVAR FÖR ATT OVANSTÅENDE ÅTGÄRDER VIDTAS.

Vårt gemensamma ansvar:

Vi har alla ansvar! Både när det gäller orsakerna till att medmänniskor får alkoholproblem och för att kamrater med alkoholproblem får stöd och hjälp!

- **DET BEHÖVS STÖD AV FLERA FÖR ATT LYCKAS**
- **MAN SKALL VARA FLERA FÖR ATT ORKA HJÄLPA**

ATT TÄNKA PÅ ... SIGNALER!

- **LUKTAR SPRIT**
- **DRICKER PÅ JOBBET**
- **BAKFULL**

ANDRA TÄNKBARA EFFEKTER SOM KAN FÖREKOMMA ÄR:

- **DRAR SIG UN DAN - OBALANSERAT HUMÖR**
- **KORTTIDSFRÅNVARO**
- **ÄNDRADE VANOR - RAMLAR IGENOM**

HIT KAN DU VÄNDA DIG:

**Kommunhuset, Sikforsv 15, Hällefors
0591-641 00**

**Individ- och familjeomsorgen
0591-643 20**

**Bergslagens Arbetsmiljö AB
Heikevägen 2, Hällefors
0591-135 00**

**Vårdcentralen
Gillersvägen 20, Hällefors
0591-685 50**

**Länkarna, Sällskapet
Solåkersv. 1 Karlskoga
0586-377 37**

**A A Anonyma Alkoholister
Lövstag, 11 A Örebro
019-611 71 71**

Vad säger lagar och avtal?

ALLMÄNNA BESTÄMMELSER-AB 05

§ 10 Avstängning m.m.

Förseelser m.m.

Mom. 1 Arbetstagare kan på grund av förseelse tillfälligt tas ur arbete av arbetsgivaren. För denna tid ska arbetstagaren avstå samtliga avlöningsförmåner, om inte arbetsgivaren av särskilda skäl medger att viss del av lönen får behållas.

Mom. 2 Är arbetstagare på sannolika skäl misstänkt för eller bevisligen skyldig till svårare fel eller försummelse i arbetet, brott som kan medföra fängelse eller svårare förseelse utom anställningen har arbetsgivaren rätt att i avvaktan på slutligt ställningstagande avstänga arbetstagaren från arbete.

Avstängning kan även ske om det i övrigt finns vägande skäl.

Avstängning får ske för högst 30 kalenderdagar i sänder. Har utredning om förseelse upptagits av polis- eller åklagarmyndighet, gäller dock avstängningen längst intill dess beslut i åtalsfrågan meddelats eller domen vunnit laga kraft.

Mom. 3 Under avstängning behåller arbetstagaren lön.

Vid avstängning på grund av vägande skäl enligt mom. 2 andra stycket behåller arbetstagaren avlöningsförmånerna som arbetstagaren enligt gällande förläggning av ordinarie arbetstid skulle ha fått.

Arbetsgivaren kan besluta om avstängning med innehållna avlöningsförmåner enligt mom. 2 första stycket, om arbetsgivaren finner att särskilda skäl föreligger.

Om avstängningen inte åtföljts av annan disciplinär åtgärd än varning eller, om åtal väckts och arbetstagaren frikänns eller åtalet läggs ned ska arbetstagaren återfå innehållna avlöningsförmåner med avdrag för den arbetsinkomst som arbetstagaren eventuellt har haft under avstängningstiden.

Medicinska skäl

Mom. 4 Arbetsgivare kan efter att ha hört läkare meddela arbetstagare förbud att arbeta för att förhindra att smitta sprids. Under ett sådant förbud behåller arbetstagaren avlöningsförmånerna.

Mom. 5 Arbetstagare kan meddelas förbud att arbeta i avvaktan på resultat av beordrad läkarundersökning enligt § 9 mom. 1, lag, förordning eller statlig myndighetsföreskrift. Under ett sådant förbud får arbetstagaren sjuklön enligt § 28 mom. 9.

Arbetstagares kostnad för beordrad läkarundersökning ersätts av arbetsgivaren till den del kostnaderna inte ersätts eller bort ersättas av Försäkringskassan.

Om läkarundersökningen visar att arbetstagaren inte har haft nedsatt arbetsförmåga på grund av sjukdom ska innehållna avlöningsförmåner utges.

Mom. 6 Arbetstagare kan avstängas från arbete för högst 30 kalenderdagar i sänder om arbetstagaren

a) vägrar genomgå läkarundersökning enligt § 9 mom. 1, lag, förordning eller statlig myndighetsföreskrift, eller

b) vägrar att följa läkares föreskrift om vård.

Under en sådan avstängning ska arbetstagaren avstå samtliga avlöningsförmåner.

§ 11 Disciplinpåföljd

Mom. 1 Arbetstagare som i arbetet gjort sig skyldig till fel eller försummelse kan meddelas disciplinpåföljd i form av skriftlig varning.

Disciplinpåföljd får dock inte meddelas arbetstagare för att arbetstagaren har deltagit i strejk eller jämförlig stridsåtgärd.

Mom. 2 Har arbetsgivaren anmält felet eller försummelsen enligt mom. 1 till polis- eller åklagarmyndighet, får arbetsgivaren inte inleda eller fortsätta disciplinärt förfarande med anledning av den förseelsen.

Mom. 3 Innan fråga om disciplinpåföljd avgörs ska berörd arbetstagare ges tillfälle att yttra sig och lokal arbetstagarorganisation underrättas om den tilltänkta åtgärden. Organisationen har rätt till överläggning i frågan. Överläggning ska påkallas senast 7 kalenderdagar efter det att underrättelsen mottagits.

Mom. 4 Den skriftliga varningen ska meddelas på sådant sätt att tvekan inte kan uppstå om anledningen till åtgärden.

Lagen om anställningsskydd (LAS)

Uppsägning från arbetsgivarens sida

7 § Uppsägning från arbetsgivarens sida skall vara sakligt grundad.

En uppsägning är inte sakligt grundad om det är skäligt att kräva att arbetsgivaren bereder arbetstagaren annat arbete hos sig.

Vid en sådan övergång av ett företag, en verksamhet eller en del av en verksamhet som sägs i 6 b § skall övergången i sig inte utgöra saklig grund för att säga upp arbetstagaren. Detta förbud skall dock inte hindra uppsägningar som sker av ekonomiska, tekniska eller organisatoriska skäl där förändringar i arbetsstyrkan ingår.

Om uppsägningen beror på förhållanden som hänför sig till arbetstagaren personligen, får den inte grundas enbart på omständigheter som arbetsgivaren har känt till antingen mer än två månader innan underrättelse lämnades enligt 30 § eller, om någon sådan underrättelse inte lämnats, två månader före tidpunkten för uppsägningen. Arbetsgivaren får dock grunda uppsägningen enbart på omständigheter som han har känt till mer än två månader, om tidsöverdraget berott på att han på arbetstagarens begäran eller med dennes medgivande dröjt med underrättelsen eller uppsägningen eller om det finns synnerliga skäl för att omständigheterna får åberopas. Lag (1994:1685).

Hällefors kommun

Besöksadress: Sikforsvägen 15

Postadress: 712 83 Hällefors

Telefon: 0591-641 00 (växel)

Växelns öppettider: mån–tors 07.30–12.00, 12.30–16.00

fre 07.30–12.00, 12.30–15.00

Telefax: 0591-109 76

E-post: kommun@hellefors.se