



Riktlinjer för en drogfri arbetsplats i Lilla Edets kommun		Version 1,0
Fastställd av: KF	Nästa revidering fastställs av: KS enligt nytt beslut 20151202	Fastställd: 20151202
Uppdateringsansvarig: Personalchef		Uppdaterad: 20151202

Inledning

Kommunens målsättning är att uppnå en trygg, säker och trivsamt arbetsmiljö för alla medarbetare. Lilla Edets kommuns arbetsplatser skall vara drogfria. Det innebär ett absolut förbud för kommunens anställda, förtroendevalda, entreprenörer och uppdragstagare att vara påverkade av eller bruka droger på arbetsplatsen.

I kommunen tillämpas ett hälsofrämjande, förebyggande och rehabiliterande förhållningssätt gällande hälso- och arbetsmiljöfrågor. Det hälsofrämjande förhållningssättet skall vara vägledande. Kommunens intention är att agera så tidigt som möjligt i drogrelaterade frågor, vilket innebär att kommunen vill uppmuntra en sund livsstil för att motverka att drogrelaterad problematik överhuvudtaget uppstår. Kommunen erbjuder anställda möjligheten att genomföra screening (frågeformulär), rådgivning och analys avseende alkoholvanor, i syfte att upptäcka ett eventuellt riskbruk. Om det framkommer att en anställd har ett risk-/missbruk, skall den anställda omedelbart få hjälp och stöd av arbetsgivaren för att klara av sina problem.

Alla arbetsgivare är enligt AFS 1994:1 skyldiga att ha riktlinjer för en drogfri arbetsplats. I arbetsmiljölagen står det att "arbetsgivaren skall vidta alla åtgärder som behövs" för att förebygga att arbetstagare utsätts för ohälsa eller olycksfall. Huvudansvaret för att det systematiska arbetsmiljöarbetet fullföljs har närmaste chef. Medarbetaren har ansvar för att aktivt medverka i arbetsmiljöarbetet och delta i genomförandet av de åtgärder som behövs för att åstadkomma en bra arbetsmiljö.

Riktlinjerna kompletteras med en handlingsplan där rutiner för hur chef och övriga anställda skall och kan agera i olika situationer.

Definitioner

I Lilla Edets kommun definieras nedanstående begrepp som följer:

- Droger
Med droger avses alkohol, narkotika, dopningspreparat, hälsofarliga ämnen och narkotikaklassade läkemedel som ger skadeverkningar för den enskilde individen, omgivningen och för samhället i stort. För aktuell lista över hälsofarliga ämnen se: http://www.riksdagen.se/sv/Dokument-Lagar/Lagar/Svenskforfattningssamling/Forordning-199958-om-forbud_sfs-1999-58/?bet=1999:58
- Riskbruk



Förhöjd och riskabel konsumtion av droger.

- **Missbruk**
En okontrollerad eller överdriven användning av alkohol, dopningspreparat och narkotikaklassade läkemedel som vållar uppenbara problem, såväl för individen som för omgivningen. Enligt svensk lagstiftning är hantering och användning av narkotika, som inte är ordinerat av läkare, förbjudet och därför jämställs alltid bruket med missbruk.

Syfte

Syftet med riktlinjerna är att förebygga och motverka risk-/missbruk av droger i enlighet med definitionerna ovan. Riktlinjerna skall bidra till att skapa drogfria arbetsplatser i kommunen genom att befästa kommunens ställningstaganden avseende drogrelaterade frågor.

Mål

Lilla Edets kommuns målsättning är att arbetsplatsen skall vara en drogfri zon. Kommunen skall hjälpa den anställda att lämna sitt risk-/missbruk och behålla sin anställning.

Målgrupp

Riktlinjerna gäller för alla anställda i Lilla Edets kommun, förtroendevalda, entreprenörer och uppdragstagare. Om en förtroendevald, entreprenör eller uppdragstagare påträffas påverkad av droger eller brukar droger på en arbetsplats i Lilla Edets kommun, hänvisas till vederbörandes arbetsgivare.

Medel

Lilla Edets kommun vill bidra till att skapa förutsättningar för att bibehålla, utveckla och stimulera en god hälsa hos medarbetarna. Alla medarbetare på arbetsplatsen skall tillåta en öppen diskussion om hälsa, livsstil och drogrelaterade frågor och medvetet arbeta för att skapa en bra gemenskap och goda relationer. Kommunen använder följande medel för att nå målet:

- Chef/personalavdelning förankrar riktlinjerna, så varje arbetsplats har en handlingsberedskap för att möta drogproblem
- Chef ger information/utbildning till samtliga medarbetare inom sitt ansvarsområde, för att ge förutsättningar för ökad kunskap om droger och dess konsekvenser
- Personalavdelning ger information/utbildning, till exempel vid introduktion av nyanställda, genom föreläsningar, i samband med ledarskapsutveckling
- Chef/personalavdelning arbetar i nära samarbete med företagshälsovården
- Chef beaktar riskfaktorer i arbetslivet, till exempel arbetstider, krav, stress, kontakt med droger i arbetet
- Chefen erbjuder medarbetaren att genomföra drogtest vid misstanke om drogpåverkan på arbetstid
- Kommunen erbjuder medarbetaren möjlighet att genomföra screening (frågeformulär), rådgivning och analys avseende alkoholvanor, i syfte att öka medvetenheten om det individuella konsumtionsmönstret



Ställningstaganden

En anställd, förtroendevald, entreprenör eller uppdragstagare som använder droger på arbetsplatsen alternativt är påverkad av droger på arbetsplatsen skall omedelbart avvisas, antingen vederbörande är i tjänst eller inte.

Arbetsplatsen skall vara en drogfri zon 24 timmar om dygnet, oavsett om verksamhet pågår eller inte. Arbetsplats definieras som de områden, platser och lokaler där verksamhet i Lilla Edets kommuns regi bedrivs regelbundet.

Inom Lilla Edets kommun gäller att alkohol inte får förekomma i bruten förpackning. Droger eller alkohol får inte förtäras på arbetsplatsen, med undantag för läkemedel ordinerat av läkare. Chefen måste dock vara informerad om detta.

Lilla Edets kommun accepterar inga drogrelaterade aktiviteter i anknytning till kommunen, till exempel vin- och spritlotteri, gåvor i form av alkoholhaltiga drycker, konferenspaket med alkoholhaltiga drycker inkluderade.

Vid personalfest, sanktionerad av arbetsgivaren, representation eller liknande krävs tillstånd av kommunchefen för alkoholhaltiga drycker. Alkohol fria alternativ skall alltid finnas. Likaså krävs tillstånd av kommunchefen för att servera alkohol på platser och i lokaler där Lilla Edets kommun bedriver verksamhet.

Kommunens primära ambition är att den anställda som har risk-/missbruksproblem skall få stöd och hjälp med att ha kvar sin anställning.

Den anställda som missköter sitt arbete på grund av missbruk, inte ställer upp på rehabilitering eller som trots rehabiliteringsåtgärder fortsätter sitt missbruk, riskerar att skiljas från sin anställning.

Utvärdering och revidering av riktlinjerna

Dessa riktlinjer skall utvärderas och då behov uppstår, men senast inför varje ny mandatperiod, revideras. Ansvarig är personalchefen.