



AU § 7:15

Dnr. KS 2014/0226-761

Revidering av Alkohol- och drogpolicy

Arbetsutskottets förslag

Kommunstyrelsen föreslår Kommunfullmäktige besluta.

Anta Alkohol- och drogpolicyn som därmed ersätter Alkohol- och drogpolicyn, SAM 0:3 a, KS § 223, KF § 142, 2003.

Sammanfattning

Kommunen ser över samtliga styrdokument för att göra dem tydligare och aktuella.

En alkohol- och drogpolicy är avsedd att tydliggöra för medarbetare vad som gäller beträffande alkohol och droger.

Beslutsunderlag

Kommunstyrelsens kontors tjänsteutlåtande daterat 2014-08-21.

Förslag till beslut

Michaela Fletcher Sjöman (M) yrkar bifall till Kommunstyrelsens kontors beslutsförslag innebärande att Anta Alkohol- och drogpolicyn som därmed ersätter Alkohol- och drogpolicyn, SAM 0:3 a, KS § 223, KF § 142, 2003.

Propositionsordning

Ordföranden frågar om arbetsutskottet beslutar enligt Michaela Fletcher Sjömans (M) yrkande och finner att så är fallet.

Expedieras

- Kansliet/ÖFS
- Akten

Tjänsteutlåtande

Kommunstyrelsens kontor

Datum 2014-08-21

Dnr KS 2014/0026
0226 - 761

Till Kommunstyrelsen

Revidering av Alkohol- och drogpolicy

Sammanfattning

Kommunen ser över samtliga styrdokument för att göra dem tydligare och aktuella.

En alkohol- och drogpolicy är avsedd att tydliggöra för medarbetare vad som gäller beträffande alkohol och droger.

Beslutsförslag

Kommunstyrelsen föreslår Kommunfullmäktige besluta

Anta Alkohol- och drogpolicyn som därmed ersätter Alkohol- och drogpolicyn, SAM 0:3a, KS§223, KF 142,2003

Bakgrund

Nuvarande alkohol- och drogpolicy innehåller en blandning av policy och riktlinje. Den föreslagna alkohol- och drogpolicyn är kortfattad och beskriver vad som gäller. Riktlinjer och handlingsplaner hanteras och revideras i tjänstemannaorganisationen.

Förvaltningens slutsatser

Kommunstyrelsens kontor anser att föreslagen alkohol- och drogpolicy är tydligare och underlättar organisationens systematiska arbetsmiljöarbete.

Bilagor

1. SAM 0:3a
2. Alkohol- och drogpolicy



Jan-Olof Friman
Kommundirektör



Fredrika Andersson
Tf Personalchef

ALKOHOL- OCH DROGPOLICY för anställda i Österåkers kommun

1. Syfte

Syftet med detta dokument är att uttrycka kommunens syn på frågor rörande alkohol och droger i relation till arbetet.

2. Omfattning

Policyn omfattar samtliga verksamheter och medarbetare i kommunen.

3. Definition

Med droger menas här narkotika och narkotikaklassade läkemedel, andra läkemedel och dopningsmedel som används i strid med läkares ordination samt andra kemikalier som används i missbrukssyfte. All icke-medicinsk användning av narkotikaklassade preparat är missbruk och i lag förbjuden.

4. Arbetsgivarens övergripande riktlinjer

- Enligt kommunens alkohol och drogpolitiska program skall:
 - all kommunal personal vara alkohol- och drogfria under arbetstid samt
 - alla offentliga platser vara alkohol- och drogfria.
- Kommunens verksamhetslokaler skall vara alkohol- och drogfria när barn och ungdomar vistas där.

5. Kommunens syfte med arbetet med alkohol- och drogfrågor

- Uppnå god **säkerhet** för såväl kommunens medarbetare som brukare.
- Skapa en arbetsmiljö som präglas av **trivsel**.
- Upprätthålla **kvaliteten** på de tjänster som produceras för att möjliggöra god service på alla nivåer.
- Vara **kostnadseffektiv**, vilket har samband med god hälsa bland kommunens medarbetare.
- Uppfylla gällande **lagstiftning**, vilken skall ses som ett minimikrav.

6. Kommunens mål med arbetet med alkohol- och drogfrågor

- En **arbetsmiljö** fri från de negativa effekter som alkohol och droger medför.
- God **hälsa** och höjda frisktal hos kommunens medarbetare.
- Goda **kunskaper** hos chefer och medarbetare rörande alkohol- och drogfrågor.
- **Tydlighet** vad gäller synsätt och riktlinjer, så att samtliga medarbetare känner till arbetsgivarens policy, handlingsplan samt ansvarsfördelning.

7. Ansvar

Ansvar för arbetet med alkohol- och drogfrågor vilar på respektive nämnd.

8. Källor

Arbetsmiljölagen (1977:1160).
Systematiskt arbetsmiljöarbete (AFS 2003:4).
Kommunens Alkohol- och drogpolitiska program 2003-2006.

Policy för alkohol och droger

FASTSTÄLLD AV KOMMUNFULLMÄKTIGE • rev 2014-mm-dd,
Dnr



Alkohol- och drogpolicy

Österåkers kommun strävar efter att vara en attraktiv arbetsgivare, som kännetecknas av en bra och säker arbetsmiljö och engagerade medarbetare. Medarbetare som är påverkade av alkohol eller droger på arbetsplatsen/arbetstid försämrar både den fysiska och psykosociala arbetsmiljön samt medför risker i arbetet för både sig själva och sina kollegor. Syftet med policyn är också att förebygga ohälsa och minska sjukskrivningar.

- 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 problematisk för medarbetaren, arbetsgivaren och kollegorna. Vi kallar därför användandet för missbruk.
- Alla medarbetare ska vara nyktra och drogfria på *arbetsplatsen*. Målsättningen är också att förebygga riskbruk/missbruk av alkohol och missbruk av droger samt skapa en attityd till alkohol och droger som baseras på kunskap, gott omdöme och omtanke.
- Varje medarbetare ska vara medveten om riskerna med bruk av alkohol och verka för att förebygga sådant riskbruk/missbruk. Man ska även vara medveten om riskerna med missbruk av droger. Målsättningen är att allt missbruk ska bort från arbetsplatserna. Den anställde ska erbjudas rehabilitering för sitt missbruk och därmed kunna behålla sin anställning.
- Huvudregeln är att kommunala medel inte ska bekosta alkoholkonsumtion, endast i undantagsfall kan avsteg göras. Undantag från ovanstående regel kan göras i samband med speciella aktiviteter eller representation. Det ska i dessa fall alltid finnas alkoholfria alternativ. Tillstånd av närmste chef krävs vid varje sådant tillfälle.
- Den som använder läkemedel som kan påverka arbetsförmågan uppmanas att berätta detta för sin närmaste chef, som gör bedömningen om personen under en period behöver förändrade arbetsuppgifter.