



Fastställt av kommunfullmäktige § 52, 25.06.2020

Alkohol- och drogprogram samt policy för tobaksfri arbetstid

Inledning

Detta dokument består av två delar. Den första delen består av kommunens alkohol och drogprogram. Den andra delen beskriver hur Eckerö kommun från 1 januari 2020 tillämpar tobaksfri arbetstid.

Målsättning

En alkohol- och drogfri arbetsplats.

Syftet

Verka för en god och hälsosam arbetsmiljö.

Förebygga alkohol- och drogrelaterade missförhållanden.

Skapa rutiner för tidig insats, vårdhänvisning och eftervård om en medarbetare får problem med alkohol eller droger. Policyn utgör antidrogprogram för Eckerö kommun enligt lagen om företagshälsovård (1383/2001).

Definitioner

Med alkohol avses drycker med mer än 2,8 vol.% alkohol. Som narkotika betraktas enligt 2 § narkotikalagen (1289/1993) sådana ämnen och preparat som avses i 1961 års allmänna narkotikakonvention. Narkotikamissbruk betraktas som användande av nämnda preparat annat än i medicinskt bruk.

Utgångspunkter

Alkohol och droger hör inte ihop med arbete. Det är inte tillåtet att under arbetstid bruka, vara påverkad av, eller i bakrus orsakat av alkohol eller droger på arbetsplatsen.

Detta omfattar alla medarbetare och övriga som tjänstgör inom kommunen.

Anställda inom Eckerö kommun har ett ansvar för att arbetsmiljön är fri från alkohol och droger. I

ansvaret ingår att hjälpa och stödja en arbetskamrat som missbrukar alkohol eller droger. Ansvaret

omfattar att underrätta närmaste chef eller förman vid misstanke om att en medarbetare dricker för mycket alkohol, använder droger eller om medarbetaren påträffas påverkad.

Eckerö kommuns inställning är att en medarbetare behöver hjälp för att ta sig ur sitt missbruk och att kommunen erbjuder denna hjälp, men vederbörande har en skyldighet att ta emot denna hjälp.

Hur når vi målet?

- Samtliga anställda ska känna till innehållet i alkohol- och drogpolicyn
- Chefer och förmän får uppdaterad information om beroendefrågor
- Relevant information om alkohol och droger (www.drogfri.ax)

- I samband med kurser, konferenser och representation som äger rum utanför arbetstid ska restriktivitet råda beträffande alkohol **och** kommunen kan bjuda på alkoholhaltiga måltidsdrycker.
- Vid fest och representation ska restriktivitet kring alkohol råda, det ska finnas alkoholfria alternativ och kommunen kan bjuda på alkoholhaltiga måltidsdrycker.
- Företagshälsovården och missbrukarvården är samarbetspartner vid missbrukarproblem

Omfattning och ansvar

- Alkohol och drogpolicyn vid Eckerö kommun ska vara riktgivande
- Kommunstyrelsen ansvarar för uppföljning och utvärdering av policyn

Arbetsprocess vid missbruksproblem

Chefens eller förmannens uppgift är att ansvara för de samtal som utgör grunden för arbetet med missbrukarproblem. Företagshälsovården eller missbrukarvården kontaktas för uppgörande av rehabiliteringsplan.

Chef eller förman ska ta initiativ till samtal om medarbetare misstänks missbruka alkohol eller droger. Vid samtal ska det finnas två representanter från arbetsgivaren närvarande. Den anställde kan ta med sig en facklig företrädare eller annan stödperson.

Chefer och förmän bör få skolning och fortbildning i ämnet.

Handlingsplan

Om en medarbetare är påverkad av alkohol eller droger på arbetsplatsen är närmsta chef skyldig att avvisa medarbetaren från arbetsplatsen. Chef eller förman äger rätt att med alkoholmätare fastställa om en medarbetare är påverkad eller i bakrus. Alkoholtester utförs vid företagshälsovården. Vid tillfället ska två personer i chefs eller förmansställning närvara. En stödperson till medarbetaren som ska testas kan närvara. Om medarbetaren vägrar ett test ses det som att medarbetaren är påverkad. Vid grundad misstanke om påverkan eller bakrus orsakad av narkotika kan narkotikatester utföras i enlighet med lagen om integritetsskydd i arbetslivet (759/2004) och lagen om företagshälsovård (1383/2001). Testerna utförs i samarbete med företagshälsovården. Arbetsgivaren svarar för kostnaderna för intyg av testerna.

Avvisning

Medarbetaren i fråga ska på ett tydligt, lugnt och inte kränkande sätt avskiljas från sitt arbete.

Arbetsgivaren ordnar så att medarbetaren kommer hem på ett tryggt sätt. Om möjligt ska anhörig kontaktas.

För den som måste sändas hem på grund av alkohol eller drogpåverkan utgår ingen lön eller sjuklön. Arbetsgivaren är inte skyldig att bevilja semester eller kompensationsledigt i efterhand samma dag som ledigheten gäller. Arbetsgivaren har möjlighet att begära sjukintyg från första sjukskrivningsdagen.

Anmärkning

I anslutning till avvisningen och i samband med de samtal som följer när medarbetaren är tillbaka på arbetet igen, tilldelas medarbetaren en anmärkning som dokumenteras.

Disciplinärt förfarande

Varning

Varning utdelas enbart skriftligt och efter att medarbetaren med missbrukarproblem beretts möjlighet att avge en skriftlig förklaring.

Skiljande från tjänsteutövning

Om förbättring uteblir och skiljande från tjänsteutövning blir aktuell, ska medarbetaren med missbrukarproblem beredas möjlighet att avge en skriftlig förklaring.

Ifall en omplacering blir aktuell ska chef eller förman i första hand ordna det i samförstånd med medarbetaren med missbrukarproblem.

Uppsägning

Om missbrukarproblemen fortsätter trots behandling och eftervård, eller om vårdkontrakt har brutits och medarbetaren inte går med på fortsatt behandling, blir uppsägning eller avsättning från tjänst aktuell. Innan beslut verkställs ska medarbetaren beredas möjlighet att skriftligen förklara sig.

Dokumentation

Chefen eller förmannen ska dokumentera samtliga åtgärder och insatser som kommer ifråga gällande missbrukarproblemen. Den anställde ska underteckna dokumenten.

Varningssignaler

Följande varningssignaler kan tillsammans indikera ett missbruk, medan de var för sig inte behöver betyda att en medarbetare har missbruksproblem.

- Upprepad korttidsfrånvaro
- Sjunkande intresse för arbetet
- Förändring i arbetsprestation
- Problem med arbetskamrater, skapar oro och irritation på arbetsplatsen
- Dålig ekonomi
- Argumentation för alkohol
- Instabil, rastlös, irriterad, nedstämd, nervös
- Spritlukt

Råd och kontaktuppgifter

- Kontakta missbrukarvården eller företagshälsovården
- Kontrollera www.drogfri.ax för aktuell information

Tobaksfri arbetstid

Från och med den 1 januari 2020 tillämpar Eckerö kommun tobaksfri arbetstid. Tobaksfri arbetstid är en viktig del av arbetarskyddet. Det visar att arbetsgivaren uppskattar sina medarbetare samt vill värna om en god och hälsosam arbetsmiljö.

Tobaksfri arbetstid

Tobaksfri arbetstid innebär att all tobaksanvändning i alla former, inte ska förekomma på arbetstiden inom Eckerö kommun. Som tobakspreparat räknas bland annat cigaretter, snus, örtbaserad tobaksprodukter och elektroniska cigaretter.

Tobaksfri arbetstid är en ordningsregel. Det innebär att medarbetare under arbetstiden, oavsett om denne är på arbetsplatsen eller till exempel på kurs eller arbetsresa, är tobaksfri. Avbrott i arbetstiden då den anställde obehindrat får avlägsna sig från arbetsplatsen, såsom oavlönad matrast, räknas inte som arbetstid. Överträdelser hanteras på samma vis som överträdelser av övriga ordningsregler för de anställda i kommunen.

Information om tobaksfri arbetstid i samband med rekrytering

Information om rökfri arbetstid ska ingå i rekryteringsprocessen. De sökande ska ges möjlighet att väga in tillämpningen av rökfri arbetstid innan ett anställningserbjudande antas.

Stöd vid tobaksavvänjning

Arbetsgivaren utreder vid behov olika möjligheter till att erbjuda hjälp för tobaksavvänjning. Detta kan till exempel ske i samarbete med Ålands hälso- och sjukvård eller företagshälsovården.