

# Kommunal Författningssamling



Alkohol- och drogstrategi för Kävlinge kommun

Dokumenttyp	Strategi
Dokumentnamn	Alkohol- och drogstrategi för Kävlinge kommun
Nämnd	Kommunstyrelsen
Förvaltning	Sektor styrning och stöd
Antagen	Kommunstyrelsen 2019-12-19
Paragraf	§ 228/2019
Ansvar	HR-chef

Kävlinge kommuns

# Alkohol – och Drogstrategi

Antagen av kommunstyrelsen 2019-12-19 § 228/2019

Fastställt av: HR-avdelningen

För revidering ansvarar: HR-avdelningen

Dokumentet gäller för: Kävlinge kommuns medarbetare

## 1. VÅR GEMENSAMMA SYN

Kävlinge kommun vill vara en attraktiv arbetsgivare, som kännetecknas av bra arbetsmiljö, hög kvalitet och engagerade medarbetare. Medarbetare som brukar och är påverkade av alkohol eller droger på arbetsplatsen försämrar både den fysiska och psykosociala arbetsmiljön samt medför risker i arbetet för både sig själva och sina arbetskamrater.

Med alkohol avses i denna strategi-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 strategi-narkotika, icke ordinerat receptbelagt läkemedel, dopningspreparat och lösningsmedel i berusningssyfte. All användning av droger i den bemärkelsen är problematiskt för medarbetaren, arbetsgivaren och arbetskamraterna. Vi kallar därför användandet för missbruk.

Kävlinge kommuns *målsättning* är:

- att sprida information om vår alkohol – och drogstrategi till alla anställda i kommunen
- att ha en säker och trivsamt arbetsplats
- att ha en öppen attityd, personligt ansvarstagande och ett seriöst förhållningssätt till alkohol och droger vilket är en förutsättning för att förebygga problem
- att alkohol och drogfrågan integreras i det systematiska arbetsmiljöarbetet

Kävlinge kommuns *syfte* med att sprida information och öka kunskapen om missbruk ska leda till:

- att underlätta för tidiga ingrepp och åtgärder vid missbruksproblem samt att kunna förebygga
- att värna om en god arbetsmiljö och trivselt på arbetsplatserna
- att skapa en säkrare arbetsplats och förhindra arbetsskador och tillbud
- att stärka allmänhetens och medarbetarnas förtroende för kommunen
- att hjälpa enskilda medarbetare från att bli utslagna från arbetslivet på grund av riskbruk/missbruk

## 2. KÄVLINGE KOMMUNS ALKOHOL- OCH DROGSTRATEGI

- Det är inte accepterat att använda eller vara påverkad av alkohol eller av andra droger under arbetstid. Det är inte heller accepterat att bruk av alkohol eller andra droger på fritid påverkar arbetsprestationen, säkerhet eller trivsel för någon anställd inom vår organisation
- I samband med fester och representation som arbetsgivaren ansvarar för, ska alkohol användas på ett ansvarsfullt sätt med gott omdöme
- Huvudregeln, från vilken endast i undantagsfall avsteg kan göras, är att kommunala medel inte ska bekosta alkoholkonsumtion.
- Undantag från ovanstående regler kan göras i samband med speciella aktiviteter eller representation. Det ska i dessa fall alltid finnas motsvarande alkoholfria alternativ. Tillstånd av närmaste chef krävs vid varje sådant tillfälle. Restriktivitet ska råda beträffande alkohol utanför arbetstid i samband med kurser, konferenser, uppdrag och representation. Alkoholkonsumtion får ej ske så att kommuns intressen skadas.
- Narkotika och andra enligt lag förbjudna droger, får varken innehas eller användas.
- Vid misstanke om att någon medarbetare eller förtroendevald kör bil alkohol eller drogpåverkad, ska detta polisanmälas.
- Frånvaro på grund av alkohol eller droger, accepteras inte och är att betrakta som olovlig frånvaro.
- För medarbetare som avisats från arbetet på grund av alkohol- eller drogpåverkan utbetalas, som huvudregel, ingen lön eller sjuklön under den aktuella frånvaroperioden. Påverkad anställd ska avisas på ett betryggande sätt
- Den som har missbruksproblem ska få hjälp och stöd med att komma ifrån sitt beroende
- Alla anställda ska ges stöd och hjälp oavsett befattning eller arbetsplats. Eventuella behandlingskostnader kan komma att betalas av kommunen
- Missbrukare bär inte skulden för sin sjukdom, men däremot måste hen helt ta ansvar för sitt tillfrisknande, precis som vid vilken annan sjukdom som helst
- Anställd med missbruksproblem som inte aktivt medverkar i rehabiliteringsarbetet kan skiljas från sin anställning
- Handläggning av alkohol- och drogärenden ska ske under sekretess och ansvar
- Arbetsmiljön ska utformas så att den motverkar uppkomsten av alkohol- och drogproblem
- Alla anställda ska känna till kommunens alkohol- och drogstrategi