

Policy avseende skadligt bruk

Antagen av kommunfullmäktige 2019-12-16



Malung-Sälens kommun

Policy avseende Skadligt bruk

Inledning

Denna policy riktar sig till medarbetare på Malung-Sälens kommun och finns för att Malung-Sälens kommun värnar om sina medarbetares hälsa och arbetsmiljö. Policyn omfattar all form av skadligt bruk som kan påverka arbetsplatsen och medarbetarnas hälsa. Det kan handla om alkohol, narkotika, läkemedel, anabola steroider, etc., men även andra former av skadligt bruk som till exempel spel, sociala medier, shopping och sex. I fråga om rökning iakttas tobakslagen och avtalade riktlinjer (bilaga 2).

Med skadligt bruk avses ett beteende som är skadligt för hälsan, får negativa konsekvenser i sociala sammanhang och påverkar ekonomin negativt både på individ-, organisations- och samhällsnivå.

Syfte och mål

Målet med denna policy är att stödja medarbetarens arbetsförmåga och förebygga problem gällande skadligt bruk samt att styra mot ett ändamålsenligt agerande. Policyn förverkligas genom information, utbildning, åtgärder och utvärdering. Varje medarbetare ska få kännedom om denna policy. Målet är att skapa en god och säker arbetsmiljö genom ett förebyggande arbete mot skadligt bruk och beroende.

Anvisningar

Under arbetstid ska alla medarbetare vara fullt arbetsför efter sin egen förmåga. Det innebär att det inte är acceptabelt att komma till jobbet påverkad eller berörd av följd effekter av skadligt bruk. Närmaste chef avgör om medarbetaren är arbetsför. Överträdelse medför att medarbetaren lämnar platsen under betryggande former.

Med en situation med drogrelaterade problem avses situationer där påverkan av alkohol eller någon annan drog hotar eller medför problem för individens egna eller någon annan arbetstagares arbete, arbetsförmåga och säkerhet i arbetet samt atmosfären på arbetsplatsen, arbetsresultaten eller arbetsgivarens rykte.

Med droger avses i denna policy illegala narkotikapreparat, anabola steroider och överkonsumtion av läkemedel samt läkemedel utan läkares föreskrifter.

Spel om pengar, onlinespel, porrsurfande eller liknande får inte förekomma på arbetstid eller på arbetsgivarens utrustning. Aktiviteter som kan leda till skadligt bruk får inte förkomma på arbetstid, till exempel gemensamma spelsystem eller vinlotteri.

Policyn avseende skadligt bruk berör samtliga medarbetare på Malung-Sälens kommun. Policyn gäller också alla som distansarbetar och arbetar på resa på de ställen där arbetsgivarens arbetarskyddsansvar gäller.

Vid festligheter och evenemang får alkohol förekomma om det godkänns av ansvarig för evenemanget. Alkoholföräring ska hanteras ansvarsfullt och alkoholfria alternativ ska alltid erbjudas.

Ansvar och roller

Ledningen

-beslutar om Policy avseende skadligt bruk

-säkerställer att chefer och arbetsledare har/får rätt kunskaper, kompetens, resurser och befogenheter för att kunna verka för en bra och säker arbetsmiljö, fri från skadligt bruk.

Chefen

-förantrar Policyn avseende skadligt bruk i den dagliga verksamheten.

-gör medarbetarna medvetna om policyn och försäkras sig om att de förstått dess syfte.

-agerar så tidigt som möjligt vid misstanke om att något inte står rätt till.

-startar rehabiliteringsåtgärder i samråd med medarbetaren som har problem med skadligt bruk.

-samverkar med fackliga organisationer.

-dokumenterar.

Medarbetaren

Medarbetaren har ett ansvar för sin egen arbetsmiljö. Detta innebär att var och en:

-tar del av policyn avseende skadligt bruk.

-reagerar om en arbetskamrat inte mår bra eller visar tecken på förändrat beteende som kan antyda beroende eller skadligt bruk.

-visar omtanke och spekulerar inte.

-pratar med arbetskamraten, chefen, skyddsombud, fackligt ombud eller personalavdelningen om sin oro.

Oberoende expertresurs

-vägleder och stödjer cheferna i frågor avseende skadligt bruk och beroende samt i de rehabiliteringar som kan bli aktuella.

som stöd i arbetet med SAM finns företagshälsovård och personalkontoret.

Handlingsplan

Policy avseende skadligt bruk

Vid oro eller när någon inte fungerar på arbetsplatsen

Respektive verksamhetsansvarig chef är ansvarig för arbetsmiljön inom sin verksamhet. Det innebär att cheferna ska agera så fort det finns misskötsamhet eller tecken på skadligt bruk.

Enstaka tecken behöver inte tyda på skadligt bruk. Genom att chefen har ett samtal redan vid en känsla av att något är annorlunda såsom beteende, rutin, missade deadlines, etc. visar chefen att hen uppmärksammar och bryr sig om medarbetaren och verksamheten.

Chefen ska:

- dokumentera samtalet och följa upp.
- kontakta personalavdelningen för stöd vid behov.

Misskötsamhet kopplat till skadligt bruk

Misskötsamhet är ett avsteg från vad som förväntas av en medarbetare vid Malung-Sälens kommun. Det kan till exempel vara olovlig frånvaro, aggression, missade möten, etc.

Chefen ska:

- Snarast informera genom ett samtal med vederbörande om de förväntningar och krav som Malung-sälens kommun ställer på sina medarbetare.
- tydliggöra konsekvenserna av att missköta sitt arbete. I vissa fall kan anställningen komma att prövas enligt Lagen om anställningsskydd.
- hantera misskötsamhet inom arbetsrättsliga lagar.
- dokumentera och följa upp.

Om någon kommer påverkad på jobbet/ej är arbetsför

Arbetsgivaren är alltid ansvarig för att se till att arbetet kan utföras utan risk för ohälsa och olycksfall. I arbetsmiljölagen står det att arbetsgivaren ska göra allt som behövs för att förebygga att arbetstagaren utsätts för ohälsa eller olycksfall. Om någon kommer påverkad till jobbet eller är ej arbetsför kan det innebära risker för medarbetarna.

-om en chef bedömer att en medarbetare inte borde vara i tjänst på grund av skadligt bruk eller beroende ska arbetsgivaren se till att personen lämnar arbetsplatsen under betryggande former.

-snarast efter återkomst till arbetet ska ansvarig chef ha ett personligt samtal med den berörde. Syftet med detta samtal är att informera och erinra om de förväntningar och krav som Malung-Sälens kommun ställer på sina medarbetare samt erbjuda hjälp.

-chefen ska erbjuda hjälp inom ramen för policy avseende skadligt bruk, exempelvis genom att påbörja utredning för att reda ut vad misskötsamheten beror på.

-chefen ska möjliggöra rehabilitering vid behov.

-i samråd med medarbetaren ska kontakt etableras med hens eventuella fackliga organisation snarast.

Om medarbetaren inte vill medverka i sin rehabilitering kan chefen åberopa misskötsamhet. Om misskötsamheten fortsätter kan anställningen komma att prövas enligt Lagen om anställningsskydd. Alla samtal ska dokumenteras och följas upp kontinuerligt av ansvarig chef.

Rehabilitering

En rehabiliteringsöverenskommelse upprättas i samverkan med medarbetare, chef, eventuell facklig företrädare och andra aktörer. Överenskommelsen syftar till att klargöra hur arbetet och andra åtgärder, som möjliggör en rehabilitering, ska anpassas under rehabiliteringsperioden.

Överenskommelsen ska kontinuerligt följas upp och alla samtal dokumenteras. Kontinuerlig uppföljning av ett ärende bör ske under två år.

Sekretess

Alla ärenden som rör skadligt bruk och beroende ska handläggas med iakttagande av de regler som gäller för sekretess. Offentlighets- och sekretesslagen (2009:400) som bland annat innehåller bestämmelser om tystnadsplikt och sekretess till skydd för uppgifter om enskilda personliga förhållanden.

Riktlinjer för en rökfri arbetsmiljö i Malung-sälens kommun

Bilaga 2

Faställd 2019-12-16

Inledning

Malung-Sälens kommun skall vara en attraktiv arbetsgivare och erbjuda sina medarbetare en rökfri arbetsmiljö.

Grunden för riktlinjen är att ingen medarbetare, brukare eller besökare ska behöva utsättas för passiv rökning eller röklukt i kommunens lokaler.

Varje förvaltning reglerar i egna riktlinjer brukares möjligheter till rökning i kommunens lokaler eller i eget boende.

Chefen ansvarar för att:

-förankra riktlinjen i den dagliga verksamheten.

-göra medarbetarna medvetna om riktlinjen och försäkras sig om att de förstått dess syfte.

Arbetstid

Rökning får inte ske på arbetstid eller i arbetskläder. Med arbetstid avses all tid medarbetaren är skyldig att vara på arbetsplatsen. Paus ingår i arbetstiden. Rast däremot är tid som inte ingår i arbetstiden utan medarbetaren är då tillåten att lämna arbetsplatsen. Måltidsuppehåll ingår i arbetstiden och under sådant är medarbetaren inte tillåten att lämna arbetsplatsen. Med arbetskläder avses kläder man använder i arbetet.

Medarbetarsamtal

I medarbetarsamtalet ingår hälsofrågor där användandet av tobak är en del.

Stöd för avvänjning

För att uppmuntra och stödja medarbetare som vill sluta använda tobak/snus erbjuds stöd. Stödet som finns är rökavvänjningskurs. Medarbetaren har även möjlighet att använda sig av friskvårdspengen vid rökavvänjning. Eventuella läkemedel bekostas av medarbetaren. Kursen får göras på arbetstid.

Rökfri zon

Varje arbetsställe/arbetsplats ansvarar att det finns rökfria zoner runt entréer, balkonger och andra platser där många människor vistas samt kring luftintag.

Nyanställning

Arbetsökande informeras om att arbetstiden i kommunen är rökfri.

Uppföljning

Varje förvaltning följer upp och redovisar genomförda aktiviteter vid den årliga uppföljningen av arbetsmiljöarbetet.