

Policy alkohol, droger och spel

Vaxholms stad

Antagen av kommunfullmäktige 2024-04-22 § 22

Uppdaterad 2024-02-19



Innehåll

Syfte.....	3
Bakgrund.....	3
Omfattning	4
Ansvarsfördelning.....	4

Syfte

Policyn med tillhörande rutiner gällande alkohol-, droger och spel syftar till att klargöra stadens förhållningssätt kring dessa företeelser samt förhindra och förebygga riskbruk, missbruk samt beroende av alkohol-, droger och spel.

Syftet med policyn är i tillägg att; undvika ohälsa, tillbud och olyckor, värna en god arbetsmiljö och verksamhet.

Målet med aktuell policy är en säker och hållbar miljö där invånare får bästa möjliga stöd/arbetsinsats utförd på ett för invånarnas och medarbetarna hälsosamt och tryggt sätt. En grundförutsättning är att anställda inte missbrukar alkohol och droger eller har ett spelmissbruk som påverkar arbetsinsatsen.

Bakgrund

För att behålla och ytterligare stärka förtroendet från personal och i förlängningen Vaxholms invånare är det centralt att agera och uppträder i enlighet med våra värderingar:

- Samspel
- Engagemang
- Respekt

Det är vår övertygelse att välmående och stimulerade medarbetare med en hållbar livssituation också presterar bäst.

Alkoholproblem, drog- och spelmissbruk är en av vår tids stora utmaningar och förekommer på alla arbetsplatser.

Alkohol, droger och spel orsakar omfattande lidande för individen och dennes anhöriga.

Arbetsgivaren drabbas av konsekvenser i form av bland annat sjukfrånvaro, produktionsbortfall, kvalitetsbrister och operativa risker.

Konsekvenserna är desamma oavsett om ohälsan har sin orsak i privatlivet, på arbetsplatsen, i andra faktorer eller i en kombination av omständigheter.

Konsekvenserna är lika allvarliga oavsett om drabbade medarbetare är på jobbet (sjuknärvaro) eller är sjukskrivna.

Att arbeta aktivt för att motverka alkohol-, drog-, spelproblematik, ta tag i problem tidigt och erbjuda medarbetare rätt hjälp är viktigt för kvaliteten i vår verksamhet och för invånare, för att vara en attraktiv arbetsgivare och som en del i vårt samhällsansvar. Vår policy anger ramarna för detta arbete.

Omfattning

Alkohol-, drog- och spelpolicyn inklusive riktlinjer av dessa omfattar alla anställda inom Vaxholms stad.

Alla anställda ska vara nyktra och drogfria på arbetsplatsen. Det accepteras inte att vara bakfull på arbetet eller på annat sätt vara påverkad av effekter av alkohol, droger eller spel.

Vad gäller droger finns en nolltolerans, det vill säga, det är ej förenligt att bruka droger med en anställning i Vaxholms stad. Med droger avses, förutom de illegala drogerna även dopingpreparat samt läkemedel för annat än medicinskt bruk.

Vaxholms stads arbetsplatser ska vara rökfria i syfte att främja en god arbetsmiljö och en god hälsa för alla medarbetare och för de som nyttjar våra verksamheter. Det innebär att rökning inte är tillåten i de fastigheter som nyttjas för kommunal verksamhet, inklusive entréer.

Rökning är inte tillåten på arbetstid, i kommunens tjänstefordon eller vid användning av arbetskläder som tillhandahålls av Vaxholms stad.

Rökfrihet gäller den tid som medarbetaren arbetar, har paus eller måltidsuppehåll, som är betald arbetstid. Lunch- eller måltidsrasten räknas inte som arbetstid och är undantagen.

Rökavvänjningserbjudanden ska erbjudas kostnadsfritt för medarbetare en gång per år via HR-enheten.

Ansvarsfördelning

Förvaltningschefer säkerställer att arbetet mot minskat alkohol-, droger- och spelberoende är en långsiktigt prioriterad fråga och ges nödvändiga resurser.

Samtliga chefer säkerställer att policys, ansvarsfördelning och rutiner är kända inom den egna arbetsgruppen. Chefer ska också vara lyhörda för signaler om ohälsa, agera tidigt, inte väja för känsliga frågor eller på annat sätt bidra till att risk- eller skadligt bruk möjliggörs, vara närvarande i utrednings- och rehabiliteringsprocesser, stötta och ställa krav samt vidta lämpliga åtgärder.

Chefer ansvarar för att:

- Hantera akuta situationer samt förankra hur dessa ska hanteras bland personalen för den händelse att närmsta chef inte är i tjänst när någon uppfattas vara påverkad på arbetsplatsen.
- Följa upp och utreda signaler om eller incidenter gällande missbruk.
- Vid behov/om aktuellt ta hjälp av exempelvis HR, sin överordnade chef, företagshälsovård/andra specialister.

Fackliga medarbetare och skyddsombud är viktiga i såväl det förebyggande arbetet som i att stödja medarbetare att delta i och fullfölja rehabiliteringsprocessen.

HR ansvarar för att samordna det systematiska arbetsmiljöarbetet på organisationsnivå. HR stöttar

också chefer i utmanande situationer rörande alkohol, droger och spel.

Alla anställda ansvarar för att vara tjänstbar och arbetsför som medarbetare, att inte bruka alkohol så att det påverkar prestation, humör eller säkerheten. Anställda ansvarar för att inte bruka droger, att inte röka på arbetstid eller att spela på ett sådant sätt att det påverkar hälsan eller arbetsprestationen.

Att själva söka hjälp, att medverka i utredning, ta emot den hjälp som erbjuds och delta aktivt i sin egen rehabilitering är den enskilde anställdes ansvar.

Anställda ansvarar också för att ha en privat situation och balans i livet som möjliggör god arbetsprestation.

Alla anställda ska vara lojal med arbetsgivaren och med kollegor. Det innebär att agera om tecken på risk eller skadligt bruk finns eller att någon är påverkad på arbetstid. Om någon uppfattas vara påverkad på arbetstid ska kontakt direkt tas med närmsta chef. Att värna en kollegas hälsa är lojalt och är även viktigt för att säkra arbetsmiljön, säkerheten samt kvalitén och bemötande för invånarna. Att våga handla är att visa omsorg och syftar till att individer tidigt ska kunna få hjälp.