



Dnr - - 2006

Sammanträde 31 oktober 2006

Till
Hässelby-Vällingby stadsdelsnämnd

Information om förvaltningens nya alkohol- och drogpolicy

Förslag till beslut

1. Stadsdelsnämnden godkänner redovisningen och lägger den till handlingarna.

Anders Meuller
stadsdelsdirektör

Annika Persson
Vik personalchef

Sammanfattning

Den 19 april 2006 antogs av Förvaltningsgruppen en ny alkohol- och drogpolicy som gäller internt, dvs för anställda i Hässelby-Vällingby stadsdelsförvaltning. Policyn har utarbetats i samverkan mellan arbetsgivaren och de fackliga organisationerna. Stadsdelens policy är att alla våra arbetsplatser ska vara alkohol- och drogfria, vilket innebär att det inte är tillåtet att vara påverkad av alkohol eller droger under arbetstid samt att alkohol inte får förtäras i lokalerna vid någon tid på dygnet. Vi ska arbeta förebyggande med alkohol- och drogfrågor, t ex genom att diskutera frågorna på arbetsplatsträffar. Förutom ställningstagande i policyfrågan ingår även rutiner som ska följas när det uppstår problem relaterade till alkohol eller droger på arbetsplatserna.

-
- Bilagor:**
1. Alkohol- och drogpolicy för Hässelby-Vällingby stadsdelsförvaltning
 2. Stockholm stads policy mot alkohol och droger

Ärendets beredning

- Ärendet utarbetat av förvaltningens Personalutskott våren 2006.
- Ärendet behandlat i Förvaltningsgruppen den 19 april 2006.

Ärendet

Vid Förvaltningsgruppens sammanträde den 19 april 2006 antogs en ny alkohol- och drogpolicy som gäller internt, dvs för anställda i Hässelby-Vällingby stadsdelsförvaltning. Policyn bygger på de tidigare riktlinjer som fanns, men har setts över med anledning av att detta är frågor som behöver aktualiseras regelbundet. Revideringen har gjorts i samverkan mellan arbetsgivaren och de fackliga organisationerna i förvaltningens Personalutskott.

Redogörelse och synpunkter

Enligt **stadens** policy mot alkohol och droger ska staden vara en alkohol- och drogfri arbetsplats, i meningen att det inte är tillåtet att vara påverkad av alkohol eller droger under arbetstid.

Stadsdelens definition av en alkohol- och drogfri arbetsplats omfattar ovanstående men är mer vidsträckt, i och med att det inte heller är tillåtet att förtära alkohol i lokalerna vid någon tid på dygnet. Hässelby-Vällingby stadsdelsförvaltning ska vara en hälsosam, drogfri och säker arbetsplats där vi erbjuder en god arbetsmiljö. Att vi arbetar med brukare (elever, äldre, funktionshindrade etc) som i någon mån står i beroendeställning till de anställda är också en viktig anledning till att vi ska ha en långtgående och strikt alkohol- och drogpolicy.

Enligt policyn ska vi arbeta förebyggande med alkohol- och drogfrågor, genom att t ex diskutera frågorna på arbetsplatsträffar och samverkansgrupper i organisationen. Chefer och andra anställda ska ha tillräckliga kunskaper om alkohol- och drogfrågor för att kunna hantera frågorna på lämpligt sätt.

Förutom ställningstagande i policyfrågan innehåller dokumentet även rutiner som ska följas när det uppstår problem relaterade till alkohol eller droger. Bland annat beskrivs chefens och kollegornas ansvar vid misstanke om att en medarbetare har missbruksproblem. Det viktigaste är att vidta åtgärder omedelbart. Ingen får vara på arbetsplatsen som är påverkad av alkohol eller droger. Om det ändå inträffar ska personen avvisas från arbetsplatsen. Närmaste chef bokar omgående in ett samtal med personen för att klargöra vad som gäller och ta reda på vad som ligger bakom det inträffade. Föreligger sjukdom (alkoholism) är det rehabiliteringsåtgärder som måste vidtas. Regler och rutiner i samband med alkohol- och drogfrågor är nödvändigt för att de ska hanteras på ett effektivt, tydligt och konkret sätt. Är regler och rutiner väl kända blir det lättare att hantera frågan med bibehållen respekt för individen om det skulle bli aktuellt med åtgärder.

Dokumentet innehåller vidare en kortfattad översikt av tillämpliga lagar samt en genomgång av vilka arbetsrättsliga åtgärder som kan bli nödvändiga att tillgripa om hjälp- och stödåtgärder inte får avsedd effekt och personen inte går med på att medverka i sin rehabilitering.

Förvaltningens förslag

Stadsdelsnämnden godkänner redovisningen och lägger den till handlingarna.

- - - -

Bilaga 1

ALKOHOL- OCH DROGPOLICY FÖR HÄSSELBY-VÄLLINGBY STADSDELSFÖRVALTNING

(Antagen av förvaltningsgruppen den 19 april 2006)

Hässelby-Vällingby stadsdelsförvaltning ska vara en hälsosam och attraktiv arbetsplats. I detta sammanhang betyder det att stadsdelsförvaltningens alla arbetsplatser och lokaler ska vara alkohol- och drogfria. Det skapar en säker miljö med förutsättningar för alla att utföra sitt arbete på bästa sätt. På arbetsplatserna har vi ett gemensamt ansvar att skapa en god arbetsmiljö. Både av omtanke om varandra och av ekonomiska skäl är det vårt ansvar som arbetsgivare, facklig företrädare eller arbetskamrat att engagera oss för att så långt som möjligt förebygga alkohol- och drogproblem. Ju snabbare åtgärder sätts in, desto större är förutsättningarna för ett positivt resultat.

Viktiga beståndsdelar i vår arbetsmiljö

- Stadsdelens alla arbetsplatser och lokaler ska vara alkohol- och drogfria dygnet runt.
- Chefer ska ha tillräcklig kunskap om alkohol- och drogfrågor för att kunna erbjuda medarbetare med missbruksproblem hjälp och stöd.
- Alla anställda ska ha kunskap om stadsdelens policy i alkohol- och drogfrågor för att underlätta att förebygga missbruk. Alkohol- och drogfrågor ska diskuteras vid arbetsplatsträffar samt vid enhetsgruppsmöten.
- Det är viktigt att respektera alla individer men alkohol och droger ska inte tolereras.

RUTINER KRING ALKOHOL- OCH DROGFRÅGOR

CHEFENS ROLL

Den närmaste chefen ansvarar alltid för att åtgärder vidtas vid misstanke om att någon medarbetare har missbruksproblem.

Om en medarbetare uppträder påverkad på arbetsplatsen

Av respekt mot våra brukare och vår arbetsmiljö ska man inte lukta alkohol på arbetsplatsen. Den som uppträder påverkad av alkohol eller andra droger på arbetsplatsen ska genast skickas hem. Detta är en tillfällig avstängning från arbetsplatsen. Ansvarig chef eller dess företrädare ska om det bedöms nödvändigt hjälpa personen till bostaden eller akutvården. Innan personen skickas hem ska samtal bokas med arbetsledaren nästa arbetsdag (eller så snart det är möjligt) för att tala om det inträffade. PA-konsult kontaktas för råd, stöd och medverkan vid samtal. Chefen ska informera om att den anställda har rätt att ha en facklig representant som stöd vid samtalet. Det är viktigt att arbetsgivaren inte låter förseelser och misskötsamhet vara opåtalade utan alltid reagerar med det snaraste. Alla typer av förseelser och misskötsamhet ska dokumenteras.

Vid samtalet:

- Tala klarspråk, var tydlig och ställ raka frågor.
- Fokusera på arbetssituationen och konkreta händelser och uppförande.
- Klargör vilka förväntningarna är på vederbörande samt vilken hjälp som kan erbjudas. Att ställa krav är att visa förtroende.
- Anteckningar från samtalet upprättas och båda parter får ett exemplar av dessa.
- Informera berörd facklig representant om denne inte deltagit vid mötet.

Rehabilitering

Arbetsledaren ska se till att en medarbetare med missbruksproblem, som av företagshälsovården bedöms vara sjuk, snabbt ges rehabilitering. Arbetsledaren kan i denna process söka stöd från personalavdelningen. Medarbetaren har skyldighet att medverka i sin rehabilitering. Arbetsledaren ansvarar för att ett individuellt behandlingsprogram upprättas i samråd med läkare/företagshälsovård eller ALNA. Ett behandlingsprogram kan t ex omfatta läkarvård, stödkontakter och en plan för uppföljning. Upprättandet av ett kontrakt mellan den anställda och arbetsgivaren kan vara ett led i behandlingen. Följs inte behandlingsprogrammet kan arbetsrättsliga åtgärder vidtas.

ARBETSKAMRATERNAS ROLL

Det är varje anställds ansvar att så snart som möjligt uppmärksamma närmaste arbetsledare på alkohol- och drogproblem hos en medarbetare. Vid missbruk eller misstanke om missbruk hos närmaste arbetsledare kontakta arbetsledaren däröver eller personalavdelningen.

Stöd från arbetskamrater och samhörigheten i arbetsgruppen är viktiga inslag i samband med rehabilitering. Kamrattstöd innebär inte någon behandling eller övertagande av ansvar.

Det kan finnas behov av att ge arbetsgruppen stöd att hantera situationen, t ex genom handledda samtalsgrupper.

AKTUELLA LAGAR

Arbetsmiljölagen (AML)

AML ålägger arbetsgivaren att se till att arbetsmiljön är tillfredsställande och att arbetsförhållandena anpassas till arbetstagarnas förutsättningar. Missbruk är ett arbetsmiljö-problem i både fysiskt och psykiskt avseende.

Lagen om anställningsskydd (LAS)

LAS ger den anställda ett skydd mot obefogade uppsägningar. Innan uppsägning pga personliga skäl (LAS § 7) kan verkställas har arbetsgivaren långtgående skyldigheter mot arbetstagaren, bland annat vad gäller omplacering. Vid prövning i domstol är arbetsgivarens bevisbörda stor då arbetsgivaren ska visa att saklig grund föreligger.

Sekretesslagen

I missbruksärenden är det viktigt att uppmärksamma skyddet för den enskildes personliga förhållanden. Uppgifter om personliga förhållanden ska behandlas med diskretion och respekt för den anställdes integritet. För skyddsombud, ledamot i skyddskommitté och den som deltar i arbetsanpassnings- och rehabiliteringsverksamhet på arbetsställe gäller sekretesslagens bestämmelser. Det innebär att arbetsgivaren har rätt att lämna information till dessa företrädare samt att de i sin tur har tystnadsplikt. Skriftlig dokumentation ska förvaras så att utomstående inte kan få tillgång till dessa. Har uppgifter lämnats vidare till lokala fackliga företrädare gäller sekretesslagens bestämmelser även för dem.

Ordningslag och lokala ordningsregler

Det finns i ordningslagen föreskrifter om allmän ordning och säkerhet. Dessutom finns lokala regler för Stockholms stad om förtäring av alkohol på offentlig plats. Sedan 1999 är det inte tillåtet att dricka sprit, vin och starköl på vissa centrumanläggningar, skolgårdar och parklekar i Stockholms stad. 2005 beslutade kommunfullmäktige att alkoholförbudet ska utökas till fler platser i staden. Det gäller t ex vissa parker, badplatser samt lekparkar

på offentlig plats. Förbudet gäller vanligen dygnet runt. Reglerna kan variera mellan stadsdelsförvaltningarna.

ARBETSRÄTTSLIGA ÅTGÄRDER

Om hjälp- och stödåtgärder misslyckas, eller om den anställde vägrar medverka i vård och behandling, kan arbetsrättsliga tvångsåtgärder tillämpas av arbetsgivaren. Kollektivavtalet Allmänna bestämmelser (AB 05) och arbetsrättslig lagstiftning reglerar möjligheter för arbetsgivaren att vidta åtgärder.

Avstängning

Tillfälligt försättande ur arbete samt avstängning regleras i AB 05 § 10. Arbetsgivaren kan besluta om att en arbetstagare tillfälligt kan tas ur arbete, t ex om arbetstagaren kommer till arbetet i onykt/erotat tillstånd eller uppträder påverkat i arbetet. Därefter ska kontakt med personalkonsult omedelbart tas. Delegation: ansvarig chef.

Avstängning under längre tid än en arbetsdag är ovanligare. Detta är i huvudsak en temporär åtgärd för att "skydda" arbetsplatsen och arbetskamrater. Avstängning görs för högst 30 dagar i sänder, i avvaktan på att arbetsgivaren kan ta beslut om t ex disciplinär åtgärd, uppsägning eller avsked. Delegation: förvaltningschef.

Skriftlig varning

Om en förseelse är allvarlig, eller om den upprepas trots samtal, kan arbetsgivaren besluta om disciplinpåföljd i form av skriftlig varning enligt AB 05 § 11. Disciplinär åtgärd är avsedd att ge den anställde insikt i allvaret i förseelsen och vilka konsekvenser det kan få om han/hon inte ändrar sitt beteende, samt visa gränsdragning och personliga skyldigheter som arbetstagare. Berörd facklig organisation ska informeras om den tilltänkta åtgärden och har möjlighet att begära överläggning. Arbetstagaren har rätt att yttra sig före beslut om disciplinpåföljd. Delegation: personalchef.

Uppsägning

Saklig grund för uppsägning kan vara personliga förhållanden som olovlig frånvaro, misskötsamhet eller liknande. Det gäller oftast att förseelsen upprepats trots att arbetsgivaren reagerat genom att ge skriftlig varning och/eller på annat sätt medvetandegjort och dokumenterat samt gett den anställde möjlighet till bättring. Misskötsel av arbetet pga missbruk ska behandlas som vilken annan misskötsel som helst och kan leda till uppsägning. Det räknas som allvarlig misskötsamhet att komma berusad eller bakfull till arbetet, inte minst av säkerhetsskäl. Om en persons missbruk bedöms som sjukdom finns ett förstärkt anställningsskydd. Sjukdom är inte saklig grund för uppsägning. Läkare avgör om en missbrukare är att betrakta som sjuk. Om däremot sjukdomen medför att den anställde missköter sitt arbete så att han/hon inte längre utför något arbete av betydelse kan saklig grund för uppsägning ändå föreligga. En prognos ska göras på den anställdes arbetsförmåga och rehabiliteringsmöjligheter. Delegation: förvaltningschef.

CHECKLISTA VID ALKOHOL- OCH DROGPROBLEMATIK

Om någon kommer påverkad till arbetet – vad gör du som ansvarig chef?

- Tala med personen och klargör att det inte är tillåtet att vara alkoholpåverkad på arbetsplatsen. Personen ska därefter omedelbart avvisas (om det bedöms nödvändigt: hjälp honom/henne till bostaden eller akutvården)
- Bestäm tid för samtal nästkommande arbetsdag eller snarast möjligt. Informera om att den anställde har rätt att ha facklig representant med vid samtalet.
- Kontakta personalavdelningen för närmare råd och stöd samt medverkan vid samtal.
- Förbered dig noga inför samtalet genom att klargöra problemet och ta reda på de möjligheter till stöd och hjälp som finns
- Se till att du har dokumenterat fakta och händelser – knutna till arbetet – som är relevanta att hänvisa till vid samtalet
- Boka in uppföljningsmöte
- Dokumentera samtalen (observera att dokumentationen är sekretessbelagd)
- För vidare diskussion kring rehabilitering
- Skulle en ”erinran” eller någon form av disciplinpåföljd vara aktuell, diskutera alltid detta med personalavdelningen
- Eventuellt förstadagsintyg, dvs skyldighet att lämna läkarintyg till arbetsgivaren från första sjukdagen, om frånvaromönstret ändrats eller sjukfallen blivit fler, diskuteras med personalavdelningen.

Bilaga 2

STOCKHOLM STAD – EN ALKOHOL- OCH DROGFRI ARBETSPLATS POLICY MOT ALKOHOL OCH DROGER

(Beslut i kommunfullmäktige 2006-03-06)

Alkohol- och drogpolicyn är gemensam och övergripande för alla stadens nämnder och styrelser. Den anger mål och inriktning för förvaltningar och bolag i arbetet att utforma egna policys och rutiner.

Mål

Stockholms stad ska vara en alkohol- och drogfri arbetsplats. Det innebär att det inte är tillåtet att vara påverkad av alkohol eller droger* under arbetstid.

Arbetssätt

Stockholm stad ska arbeta förebyggande och med tidiga insatser för att motverka alkohol- och drogmissbruk. Som arbetsgivare ska staden erbjuda medarbetare stöd vid missbruk genom tydliga regler, ett tidigt ingripande och ett väl fungerande rehabiliteringsarbete.

Motiv

Missbruk av alkohol och droger påverkar arbetsmiljö och arbetsresultat negativt. Av respekt för individen och av verksamhetsmässiga skäl är det viktigt att arbeta förebyggande och med tidiga insatser. Detta för att förebygga problem relaterade till alkohol och andra droger inom arbetslivet och för att förhindra olycksfall, sjukfrånvaro samt risker för tredje man.

Ansvar

Arbetsgivaren ansvarar för arbetsmiljön. Det konkreta arbetet för att genomföra/förverkliga alkohol- och drogpolicyn är en del av det systematiska arbetsmiljöarbetet på alla verksamhetsnivåer.

Uppföljning

Stockholms stads alkohol- och drogpolicy följs upp inom ramen för stadens ordinarie uppföljningssystem. Vad som följs upp är att nämnden/bolagsstyrelsen har en alkohol- och drogpolicy och att det finns rutiner för hur arbetet bedrivs.

*med droger menas här narkotiska preparat, icke-medicinskt bruk av läkemedel samt olagliga dopningsmedel.