



Krokoms
kommun
KROKOMEN TJIELTE

Alkohol- och drogpolicy

Vi gör plats för växtkraft



Krokoms kommuns styrdokument

STRATEGI – avgörande vägval för att nå målen

PROGRAM – verksamheter och metoder i riktning mot målen

PLAN – aktiviteter, tidsram och ansvar

POLICY – Krokoms kommuns hållning

RIKTLINJER – rekommenderade sätt att agera

REGLER – absoluta gränser och ska-krav

Fastställt av: Kommunstyrelsen

Datum: 2004-09-08

För revidering ansvarar: Personalavdelningen

Dokumentet gäller för: Alla nämnder och förvaltningar

Dokumentet gäller från och med: Tills vidare

Innehåll

1	Alkohol- och drogpolicy.....	7
1.1	Grundsyn	7

1 Alkohol- och drogpolicy

Alkohol- eller drogmisbruk och arbete går inte att förena därför ska all arbetstid för Krokoms kommuns anställda vara alkohol- och drogfri.

1.1 Grundsyn

- Krokoms kommun ska aktivt arbeta för att förebygga alkohol- och drogproblem bland anställda och förtroendevalda.
- I anslutning till kurser, konferenser och personalfester där middag ingår i programmet, ska återhållsamhet råda och alkoholfria alternativ erbjudas. Krokoms kommun står aldrig för kostnader för alkoholhaltiga drycker. Representation ska i princip vara alkoholfri. Undantagsvis kan kommunalråd och fullmäktiges ordförande besluta om servering av alkoholdrycker i anslutning till representationsmåltid.
- Alla anställda är kommunens ansikte utåt. Den enskilde är alltid ansvarig för sina handlingar och ditt uppträdande - ingen kan överta det ansvaret.
- Vi är alla en del av vår arbetsmiljö. Det är därför allas ansvar att reagera och agera vid misstanke om alkohol- eller drogproblem.
- Anställda med alkohol- eller drogproblem ska veta att Krokoms kommun erbjuder ett aktivt stöd till den enskilde att komma till rätta med problemet.
- Vår inställning ska vara att hjälpa, stödja och lägga oss i samt upprätthålla ett så öppet och tryggt klimat att alla med alkohol- eller drogproblem vågar söka hjälp.
- Vid konstaterat missbruk är arbetsgivaren ansvarig för att rehabilitering genomförs, kontrakt upprättas och följs upp.
- Alla samtal med medarbetare med misstänkt eller konstaterat missbruk sker i förtroende.
- Genomförd rehabilitering som nått uppsatta mål får inte påverka den anställdes möjligheter till utveckling i yrkeslivet negativt.