


---

<b>Plats och tid</b>	Yllet 1 kl. 13:30-15:15
<b>Beslutande ledamöter</b>	Johan Pettersson (S) (ordförande) Christer Johansson (C) Roger Sjunner (MP) Tommy Cedervall (L)
<b>Övriga närvarande</b>	Stefan Christiansson (HR-chef) Mikael Sjöholm (Sekreterare) Monica de Val (HR-konsult) §10
<b>Utses att justera</b>	Tommy Cedervall
<b>Justeringens plats och tid</b>	Kansliavdelningen , 2018-04-18 14:00

Sekreterare

  
Mikael Sjöholm

Ordförande

  
Johan Petersson

Justera

  
Tommy Cedervall

---

**ANSLAG/BEVIS**      Protokollet är justerat. Justeringen har tillkännagivits genom *anslag*.

**Organ**                      Personalutskott

**Sammanträdesdatum**    2018-04-05

**Datum för anslags  
uppsättande**              2018-04-19

**Datum för anslags  
nedtagande**                2018-05-11

**Förvaringsplats för  
protokollet**                Kommunkansliet

**Underskrift**



Mikael Sjöholm



## Innehållsförteckning

- § 7 Alkohol- och drogpolicy för Klippans kommun
- § 8 Statistik inom HR-området för Familjen Helsingborg
- § 9 Aktuella rekryteringar
- § 10 Heltid som norm
- § 11 Information om hanteringen av arbetskläder i Klippans kommun

**§ 7****Alkohol- och drogpolicy för Klippans kommun**

KS 2017.0722

**Ärendet**

Hantering av Hälsodeklaration och alkohol/drogtest har efterhand blivit svår och har förlorat sitt värde då vi ofta, för att korta ner tiden för rekrytering, inte kan invänta resultatet. Ett avtal om slumpvisa tester på samma sätt som skolorna har, fyller ändamålet att hitta missbruk betydligt bättre. Klippans kommun är den enda kommunen i Familjen Helsingborg som har kvar alkohol och drogtest vid anställning.

**Beslutsunderlag**

HR-chef Stefan Christianssons tjänsteskrivelse 2018-03-28.

Alkohol- och drogpolicy för Klippans kommun, bilaga Pu § 7/18.

**Personalutskottets beslut**

Uppdra åt HR-avdelningen att ta fram förslag till ny rekryteringspolicy och ny alkohol- och drogpolicy för Klippans kommun.

# Alkohol- och drogpolicy



Beslutad av: Kommunfullmäktige, den XX-XX-2017

Dokumentansvarig:

Diarienummer:

Senast reviderad:

Giltig till:

*24*

# Alkohol- och drogpolicy

## Varför har vi en alkohol- och drogpolicy?

Klippans kommun vill vara en tydlig och attraktiv arbetsgivare, där medarbetar mår bra och trivs i sin arbetsmiljö. Kollegor som är påverkade och missbrukar preparat som alkohol och droger försämrar arbetsmiljön. Vi är varandras arbetsmiljö och därför kan stora risker i verksamheterna öka, både för individen själv, medarbetare och medborgare i kommunen.

Arbetsgivaren har enligt arbetsmiljölagen 1 kap 1 § ett krav att förebygga ohälsa och att innehålla en god arbetsmiljö. Enligt AFS 1994:1 ska arbetsgivaren också klargöra vilka interna regler som gäller när arbetstagare upptäcker påverkade medarbetare av alkohol och liknande preparat. Däri ska denna policy vara ett underlag, att veta vilka regler och rutiner som finns i Klippans kommun och vilka krav vi har på våra medarbetare.

## Definition

Alkohol definieras som alkoholhaltiga drycker.

Droger definieras som narkotika och är enligt lagen förbjudna att bruka. Även receptbelagd narkotikaklassad medicin där dosering överskrider, anabola steroider och lösningsmedel för berusningssyfte likställs i denna policy som droger.

## Mål

- Arbeta förebyggande med alkohol och droger för att uppnå friska medarbetare och arbetsplatser.
- Utbilda chefer för att öka kunskapen och få verktyg att arbeta med problematiken.
- Arbeta främjande med information för medarbetare i kommunen.
- Bilar i Klippans kommun ska innehålla alkolås.
- Chef och medarbetare arbetar för att uppmärksamma tecken om en medarbetare missbrukar alkohol och droger.

## Regler

- Alkohol och droger får inte användas på arbetsplatsen, i arbetsammanhang eller under arbetstid.
- Anställd får ej vara påverkad av alkohol och droger på sitt arbete, nolltolerans gäller.
- Anställd får inte gå till arbetet och innehålla bakrus.
- Arbetsgivaren ska ställa krav på anställda och vid misstanke samtala med den berörda och vidta åtgärder.
- Vid misstanke om drog- och alkoholpåverkan är medarbetare skyldig att meddela sin chef och chefen att agera.
- Vid nyanställning ska medarbetare genomföra alkohol- och drogtest.
- Vid representation, personalfester och kurser ska acceptabel nivå gälla kring konsumtion av alkohol.

# Handlingsplan

## Misstanke om alkohol- och drogproblem hos medarbetare

1. Chefen kallar till samtal.
2. Kontakta och boka tid hos Feelgood, låt medarbetaren genomföra ett frivilligt alkohol- och drogtest efter mötet.
3. Vid positivt resultat, sätt medarbetaren ur tjänst och skicka hem personen säkert.

## Hantera följderna enligt nästa process, hantering av alkohol- och drogpåverkade medarbetare utifrån punkt 3.

### Hantering av alkohol- och drogpåverkade medarbetare

1. Närmaste chef skall omedelbart underrättas
2. Den påverkade sätts ur tjänst och skickas hem säkert, alternativt till Feelgood för alkohol- och drogtest.
3. Frånvaro innebär löneavdrag och hemresan sker på medarbetarens egen bekostnad.
4. Beroende på vilken förseelse som medarbetaren har gjort sig skyldig till kan avstängning av medarbetaren bli aktuell.
5. Påföljande dag kontaktar chefen medarbetaren.
6. Chefen måste ta ställning till vilka disciplinära åtgärder som ska vidtas.
7. Informera medarbetaren och dennes fackliga ombud om disciplinära åtgärder
8. Beroende på vilken förseelse medarbetare har gjort sig skyldig till krävs en handlingsplan för att komma tillrätta med problemet.

*Vill medarbetaren inte frivilligt genomgå alkohol- och drogtest och förnekar att hen är påverkad på arbetet, måste chefen riskbedöma och ta ett beslut om medarbetaren kan vara kvar i tjänst.*



## **Uppföljning - när handlingsplanen inte följs och medarbetaren är fortsatt påverkad på arbetet**

Om medarbetaren inte följer överenskommen handlingsplan och är fortsatt påverkad på arbetet ska chefen klargöra konsekvenserna i ett samtal.

Vid behov:

- Kontakta HR-avdelningen för stöd
- Se över handlingsplanen om revidering behövs (görs ensidigt av chefen eller tillsammans med medarbetaren)
- Förstadagsintyg kan beslutas
- Disciplinär åtgärd exempelvis skriftlig varning
- Informera medarbetaren att hen kan riskera sin anställning på grund av misskötsamhet

## **Förtydligande**

### **Arbetsrättslig hantering av alkohol och droger**

**Misskötsamhet:** medarbetare som missköter sig och kommer påverkad till jobbet eller innehar bakrus, men har inte alkoholism eller drogmissbruk som sjukdom, ses som misskötsamhet och kan leda till uppsägning. Misskötsamhet ska inom två månader följas med samtal och eventuell disciplinär åtgärd i samråd med HR. Beroende på vad medarbetaren gjort i tjänsten som påverkad kan olika arbetsrättsliga åtgärder vidtas.

**Sjukdom:** styrker läkaren att medarbetaren har alkoholism eller att drogmissbruket ses som en sjukdom kan deras beteende vanligtvis inte ligga till grund för uppsägning. Men, beroende på vilken skada medarbetaren gjort i tjänsten som påverkad kan det ligga till grund för arbetsrättsliga åtgärder, samråd med HR. Vid sjukdom har medarbetaren ett förstärkt anställningskydd, vilket innebär att arbetsgivare behöver ta ett större ansvar för problematiken.

### **Medarbetare som inte medverkar i sin rehabilitering**

Om medarbetaren inte medverkar i sin rehabilitering utan godtagbara skäl, eller avbryter sin rehabilitering anser arbetsgivaren att rehabiliteringen är avslutad. Att medarbetaren upprepade gånger inte kommer till kallade möten, eller inte går till anvisad läkare etc. kan vara exempel på inte medarbetaren inte medverkar i sin rehabilitering. Grund för personlig uppsägning kan då föreligga.

**§ 8****Statistik inom HR-området för Familjen Helsingborg**

KS 2018.0248

**Ärendet**

HR-konsult Mikael Sjöholm föredrar statistik inom HR-området för Familjen Helsingborg.

Resultatet finns

<https://familjenhelsingborg.se/om-familjen-helsingborg/samarbetsomraden/arbetsgivarfragor/personalnyckeltal/>

**Beslutsunderlag**

HR-chef Stefan Christianssons tjänsteskrivelse 2018-03-28.

**Personalutskottets beslut**

Notera informationen.

---

**§ 9****Aktuella rekryteringar**

KS 2016.0122

**Ärendet**

HR-chef Stefan Christiansson informerar om pågående och kommande rekryteringar av chefer och nyckelpersoner.

Ekonomichef – rekryteringsprocess har påbörjats

Städchef – Robin Hylander

Enhetschef Öst - rekryteringsprocess har påbörjats

Myndighetschef IFO - rekryteringsprocess har påbörjats

Ekonom till ekonomikontoret - rekryteringsprocess har påbörjats

VA-ingenjör - rekryteringsprocess har påbörjats

Lärare till skolorna - rekryteringsprocess har påbörjats

**Beslutsunderlag**

HR-chef Stefan Christianssons tjänsteskrivelse 2018-03-28.

**Personalutskottets beslut**

Notera informationen.

**§ 10****Heltid som norm**

KS 2017.0277

**Ärendet**

Projektledare Monica de Val ger en lägesrapport.

SKL och Kommunal har i den centrala löneöverenskommelsen en del som handlar om att skapa fler heltidsarbetande i kommunerna. I Klippan driver vi tillsammans med lokala företrädare ett projekt för Klippans kommun.

**Beslutsunderlag**

HR-chef Stefan Christianssons tjänsteskrivelse 2018-03-28.

Redovisning per kommun, bilaga A Pu § 10/18.

Redovisning timavlönade 2017, bilaga B Pu § 10/18.

**Personalutskottets förslag till Kommunstyrelsen**

Från och med 2019-01-01 ska alla inom Kommunals avtalsområde anställas på heltid.

Senast 2020-12-31 ska alla inom Kommunals avtalsområde ha fått erbjudande om anställning på heltid.

Målet är att alla anställda på sikt ska erbjudas heltids anställning.

Alla anställda

TOTALT

	<u>Anställd på heltid %</u>	<u>Arbetar heltid %</u>	
Åstorp	80	73	35
Helsingborg	80	70	61
Höganäs	78	67	89
Landskrona	71	64	122
Bjuv	66	59	192
Svalöv	72	58	196
<b>Klippan</b>	<b>60</b>	<b>56</b>	<b>219</b>
Perstorp	57	53	252
Örkelljunga	50	44	286
Båstad	51	44	287

Vård och omsorg

VÅRD OCH OMSORG

	<u>Anställd på heltid</u>	<u>Arbetar heltid</u>	
Åstorp	90	85	1
Helsingborg	71	65	25
Svalöv	65	39	167
Landskrona	34	37	182
Bjuv	34	33	225
Perstorp	32	29	245
<b>Klippan</b>	<b>31</b>	<b>29</b>	<b>246</b>
Båstad	23	19	284
Örkelljunga	19	16	285
Höganäs	Statistik saknas		

## Timavlönade 2017 exkl juni-aug

	Timmar	Årsarbetare	Belopp
soc 2016	100 627,82	67,76	14 950 473,69
soc 2017	52 883,18	35,61	<b>8 077 022,0</b>

**§ 11****Information om hanteringen av arbetskläder i Klippans kommun**  
KS 2018.0261**Ärendet**

Klippans kommun har fria arbetskläder till personal inom vård, teknisk förvaltningen och i viss mån till personal inom barnomsorgen. Bäst försedda med kläder för utebruk är av tradition den tekniska förvaltningen, gata – park, och VA-verket.

Behovet av ytterkläder till andra personalgrupper än de traditionella har aktualiserats efter en ovanligt kall och lång vinter. Respektive förvaltning beslutar själv om avsättning i budget till arbetskläder.

**Beslutsunderlag****Personalutskottets beslut**

Uppdra åt HR-avdelningen att utreda och ta fram förslag på policy för arbetskläder i Klippans kommun.