

# Riktlinjer för alkohol och droger

Skara kommun



**SKARA**

**Beslutande instans:** Kommunfullmäktige  
**Beslutsdatum och -paragraf (inkl. revideringar):** 2022-11-28 §208  
**Dokumentansvarig enhet:** HR-enheten

## Innehållsförteckning

Bakgrund.....	3
Definitioner .....	3
Ansvar och roller .....	4
Tidiga signaler som kan tyda på skadligt bruk .....	4
Föreskrifter och bestämmelser vid alkohol och droger på arbetsplatsen .....	5
Arbetsanpassning och rehabilitering .....	5
Riktlinjer för rehabilitering.....	5
Utlåtande vid sjukdom utifrån Allmänna bestämmelser (AB) .....	5
Avstängning från arbetet enligt AB .....	5
Uppsägning enligt Lagen om anställningsskydd (LAS).....	6
Sammanfattning .....	6

## Bakgrund

Skara kommun ska vara en attraktiv arbetsgivare som kännetecknas av en god arbetsmiljö och tillitsskapande medarbetare. Alla medarbetare har rätt till en bra och säker arbetsmiljö. Medarbetare som brukar eller är påverkade av alkohol eller droger på arbetsplatsen utgör en arbetsmiljörisk både för sig själva och för sina arbetskamrater. Alkohol och droger i arbetslivet innebär förlust av värdefull arbetskraft, kostnader för produktionsbortfall samt säkerhetsrisker och kan därför inte accepteras.

Som droger räknas alkohol, narkotika, dopningsklassade kemiska substanser och läkemedelsmissbruk. Det är inte tillåtet att använda narkotika, dopningsklassade kemiska substanser eller läkemedel som inte sker i ordinerat medicinskt syfte.

Framgångsrika åtgärder mot missbruk kännetecknas av att vilja och våga bry sig. Arbetsgivaren har enligt Arbetsmiljölagen (AML) 3 kap. dessutom en skyldighet att ingripa. Även arbetstagaren är enligt AML skyldig att delta i arbetet med att skapa en god arbetsmiljö. Det krävs mod och agerande trots osäkerhet och konflikträdsla. Vad är det värsta som kan hända om någon blir arg? Det är viktigt med reflektion kring personlig integritet. För stor hänsyn till den personliga integriteten gör dock att många människor lämnas ensamma och övergivna med sina problem och svårigheter. Visserligen har varje människa rätt att bestämma över sitt liv, men vi alla har ändå ett ansvar för varandra. Detta ömsesidiga ansvar innebär att vi inte tillåter att en medmänniska och arbetskamrat går under utan att ingripa.

Vår verksamhet i Skara kommun ska vara fri från alkohol och droger. Det är inte tillåtet att komma påverkad till arbetsplatsen eller på arbetsplatsen bruka alkohol eller droger.

Utgångspunkten är att om någon av våra medarbetare missbrukar alkohol eller droger ska hen erbjudas stödjande insatser. Detta förutsätter att medarbetaren aktivt medverkar till de insatser som ges.

Riktlinjer för alkohol och droger ligger till grund för ett gemensamt hanteringssätt i frågor som rör alkohol och droger på arbetsplatsen. Riktlinjerna omfattar all form av riskbruk, missbruk och beroende som kan påverka arbetsprestationen.

## Definitioner

**Riskbruk** – alkoholkonsumtion som ökar risken för sociala eller medicinska problem men där skadligt bruk eller beroende inte finns.

**Missbruk** – uppkommer när man inte längre kan styra konsumtionen av alkohol eller droger men ett fysiologiskt beroende har ännu inte utvecklats.

**Beroende** – ett allvarigare tillstånd som karaktäriseras av kontrollförlust med starkt behov/tvång att dricka alkohol eller ta drogen, toleransutveckling och abstinenssymtom. Den som är beroende fortsätter använda alkohol eller annan drog trots vetskap om negativa konsekvenser. Beroendet kan ha olika svårighetsgrader men den drabbade behöver ofta hjälp för att förändra situationen.

## Ansvar och roller

Kommunens riktlinjer för alkohol och droger ska vara väl kända för alla medarbetare och arbetet för att förebygga missbruk ska ingå som en del i kommunens systematiska arbetsmiljöarbete.

Ansvarig chef ska omgående vidta åtgärder vid misstanke om att någon medarbetare missbrukar alkohol eller droger i arbetet. Chefen ansvarar för att utredning påbörjas och att medarbetaren informeras om gällande riktlinjer. Ett viktigt ansvar är också att som chef medvetandegöra och motivera den som är beroende till vård och behandling.

Medarbetaren ansvarar för att inte vara påverkad av alkohol eller droger i arbetet.

Som kollega finns ett medansvar att påtala för ansvarig chef om misstanke finns då någon kollega är påverkad av alkohol eller droger.

I rollen som facklig företrädare ligger att tidigt agera och ge stöd för medlemmar vid misstanke om missbruk.

Vid misstanke om missbruk har kommunen ett samarbetsavtal med Aleforsstiftelsen vilket innebär att chefer kan kontakta stiftelsen i ärenden som rör alkohol och drogproblematik i arbetslivet. Kommunens företagshälsovård och HR-enheten kan också konsulteras för rådgivning.

## Tidiga signaler som kan tyda på skadligt bruk

Ett sätt att förhindra nedsättning av medarbetarens arbetsförmåga på grund av missbruksproblem och motverka utslagning från arbetslivet till följd av alkohol- och drogmissbruk är att öka kunskapen om alkohol och droger och dess verkan. Chefen och medarbetare bör vara observant på tidiga signaler som kan tyda på ett skadligt bruk av alkohol och droger hos en individ.

Tidiga signaler kan vara:

- Beteendeförändringar
- Försämrad arbetsprestation
- Frånvaro utan förklaring eller orimlig förklaring för sin frånvaro, upprepad korttidsfrånvaro, tar ofta ut oplanerad ledighet, begär semester samma dag.
- Oregelbunden arbetsprestation
- ”Ständig otur” exempelvis missar bussen
- Dålig hygien, maskerad andedräkt
- Sömnrubbingar
- Trötthet
- Magproblem
- Oro och irritation
- Högt blodtryck

## Föreskrifter och bestämmelser vid alkohol och droger på arbetsplatsen

### Arbetsanpassning och rehabilitering

Arbetsmiljöverkets föreskrift AFS 2020:5 fastställer arbetsgivarens ansvar att bedriva verksamhet med arbetsanpassning och rehabilitering för sin medarbetare. Detta inkluderar även missbruksproblematik på arbetsplatsen.

### Riktlinjer för rehabilitering

Kommunens riktlinjer för rehabilitering tydliggör vårt ansvar för medarbetarens rehabilitering och de åtgärder som bör vidtas i syfte att medarbetaren ska kunna återgå i arbete hos oss. Till riktlinjen för rehabilitering finns tillhörande stödmaterial i form av processkartläggning, APT-material och andra stödmallar för att ge stöd i rehabiliteringsprocessen.

### Utlåtande vid sjukdom utifrån Allmänna bestämmelser (AB)

Frånvaro på grund av sjukdom som överstiger sju (7) dagar ska styrkas genom utlåtande av läkare. Arbetsgivaren får kräva sådant utlåtande även vid kortare frånvaro på grund av särskilda skäl (§28 moment 2).

### Avstängning från arbetet enligt AB

En arbetstagare kan på grund av förseelse i sitt arbete tillfälligt tas ur arbete av sin arbetsgivare. För denna tid ska arbetstagaren avstå samtliga avlöningsförmåner om inte arbetsgivaren av särskilda skäl medger att viss del av

lönen får behållas. Exempel på sådan förseelse är att komma till arbetsplatsen drog- eller alkoholpåverkad (§10 moment 1).

### Uppsägning enligt Lagen om anställningsskydd (LAS)

Uppsägning ska vara sakligt grundad. Uppsägningsskäl är arbetsbrist eller personliga skäl. Uppsägning från arbetsgivaren sida är inte saklig om det är motiverat att arbetsgivaren erbjuder annat arbete för arbetstagaren. (omplaceringsskyldighet enligt § 7a)

## Sammanfattning

Riktlinjerna är ett stöd för arbetsgivaren att kvalitetssäkra hanteringen vid alkohol- och drogproblematik på arbetsplatsen. Detta förutsätter en god dokumentation kring händelser och de åtgärder som vidtas. Att göra en handlingsplan med överenskommelser mellan arbetsgivaren och medarbetaren är nödvändig för att processen ska hanteras enligt gällande regelverk.

Alla inom organisationen är skyldiga att agera om missbruk upptäcks. Närmaste chef är dock ansvarig för att åtgärder blir vidtagna.

Medarbetaren är skyldig att medverka i sin rehabilitering. Om inte så är fallet kan det ytterst leda till att arbetsgivaren anses ha fullgjort sin rehabiliteringsskyldighet och uppsägning på grund av personliga skäl inträder.

Som stöd kan chefer vända sig till HR-enheten, kommunens företagshälsovård eller Aleforsstiftelsen.