

Riktlinjer

Styrdokument

Alkohol och droger

Antaget av: Kommunstyrelsen

Datum: 2025-03-06

Gäller från och med: 2025-03-06

Ansvar uppföljning/uppdatering: HR-chef

Gäller till och med: 2027



ULRICEHAMNS
KOMMUN

Våra styrdokument

[Normerande]

Vision - Överordnad, anger riktning för övriga dokument

Policy - Vår hållning, övergripande

Riktlinjer - Rekommenderade sätt att agera

Regler - Absoluta gränser och ska-krav

[Aktiverande]

Strategi - Avgörande vägval och strategiområden

Program - Avgörande vägval och programområden

Plan - Uppdrag, tidsram och ansvar

Innehåll

1	Bakgrund.....	4
2	Syfte.....	4
3	Målsättning.....	4
4	Riktlinjer.....	5
5	Vi har alla ett ansvar.....	5
5.1	Chef.....	5
5.2	Medarbetare.....	5
5.3	Arbetskamrater.....	5
5.4	Skyddsombud.....	5
6	Definitioner och avgränsningar.....	6
	Droger.....	6
	Riskbruk.....	6
	Skadligt bruk.....	6
	Beroende.....	6
	Om medicinskt motiverat bruk av läkemedel.....	6

1 Bakgrund

Arbetsmiljölagen och arbetsgivarens ansvar för arbetsmiljön syftar till att förebygga ohälsa och olycksfall och i övrigt uppnå en tillfredsställande arbetsmiljö. Det innebär att arbetsgivaren har ansvar för att arbetsmiljön är fri från alkohol samt droger. Det handlar också om att ha kunskap och kompetens om hur Ulricehamns kommun på bästa sätt hanterar alkohol- och drogfrågor, vilket innefattar såväl förebyggande arbete, som tidiga insatser och rehabiliteringsåtgärder. Ulricehamns kommuns förvaltning verkar för en god arbetsmiljö för sina anställda. Detta dokument innehåller de riktlinjer som arbetsgivaren Ulricehamns kommun har när det gäller alkohol och droger. Dokumentet kan i tillämpliga delar även användas vid andra typer av missbruk. Innehållet har samverkats med de fackliga organisationerna.

Riktlinjen för alkohol och droger gäller för samtliga alla anställda samt i tillämpliga delar övriga som i någon form utför arbete för Ulricehamns kommun.

2 Syfte

Syftet med riktlinjen är att lägga en gemensam grund för frågor som rör alkohol och droger. Syftet är också att alla anställda ska kunna agera i samband med att det finns misstanke eller uppenbara tecken på att en medarbetare har alkohol- eller drogproblem och ta sitt medarbetaransvar.

3 Målsättning

Målsättningen är att skapa en god och säker arbetsmiljö utan alkohol och droger som kan få negativa konsekvenser på arbetsplatsen. Målsättningen är också att arbeta förebyggande genom att skapa en öppen attityd, ett personligt ansvarstagande och att möta varandra med respekt, tolerans och öppenhet. Det är viktigt att agera så tidigt som möjligt för både chef och medarbetare, där chef har det formella ansvaret för arbetsmiljön men där medarbetarna oftast ser problemen först. Om en medarbetare ändå får problem som en beroendesjukdom medför, erbjuder Ulricehamns kommun stöd och hjälp i form av rehabilitering.

4 Riktlinjer

- Arbetsplatserna ska vara alkohol- och drogfria.
- Det råder ett absolut förbud för alla anställda att vara påverkade av eller bruka alkohol eller andra droger under arbetstid.
- Att använda alkohol utanför arbetsplats eller arbetstid får inte påverka arbetsprestation eller säkerhet på arbetet.
- Att inneha eller bruka narkotika eller andra illegala preparat på sin fritid är inte förenligt med en anställning i Ulricehamns kommun.

5 Vi har alla ett ansvar

5.1 Chef

Det är närmaste chefs ansvar att omedelbart vidta åtgärder vid misstanke om alkohol- och drogmissbruk eller om medarbetare är påverkad på arbetsplatsen. Varje chef ansvarar också för att medarbetarna ges kännedom om innehållet i detta dokument i samband med introduktion, samt vid arbetsplatsträffar minst en gång per år.

5.2 Medarbetare

Varje medarbetare har ett ansvar för att inte vara påverkad av alkohol eller droger i arbetet. Varje medarbetare har också en skyldighet att vid beroendesjukdom medverka i sin rehabilitering i syfte att kunna kvarstå eller återgå i arbete.

5.3 Arbetskamrater

Det är allas ansvar att påtala för ansvarig chef om någon kollega förefaller påverkad av alkohol eller droger samt att agera enligt rutin. Att försöka ”skydda” en arbetskamrat hjälper bara hen att fortsätta ostört. Finns det misstanke om att chef har problem med alkohol eller droger vänder man sig till närmaste överordnad chef.

5.4 Skyddsombud

Skyddsombudet företräder alla anställda i arbetsmiljöfrågor och ska övervaka att arbetsgivaren uppfyller kraven i AML 3 kap. §2

Skyddsombudet ska även påtala brister i arbetsmiljön för arbetsgivaren och kan vara ett stöd för medarbetare och chef när man har en misstanke om alkohol eller drogmissbruk på arbetsplatsen.

6 Definitioner och avgränsningar

I dokumentet används begreppet alkohol och droger, nedan beskrivs vad som avses.

Droger

I dokumentet används begreppen alkohol och droger. Med droger avses narkotiska preparat, icke ordinerat receptbelagt läkemedel, överkonsumtion av läkemedel, dopningspreparat, hälsofarliga ämnen samt andra medel som används i berusningssyfte.

Riskbruk

När man talar om riskbruk är det i samband med alkohol. Riskbruk handlar om den alkoholkonsumtion som, om den fortsätter, riskerar att leda till ett skadligt bruk och beroende samt svåra medicinska skador men där problemen ännu inte är allvarliga

Skadligt bruk

Skadligt bruk kan beskrivas som en regelbunden överkonsumtion av exempelvis alkohol eller droger, vilket är ett bruk som ger skadeverkningar för individen, omgivningen, arbetsplatsen och samhället. Det skadliga bruket kan resultera i ett beroende som leder till både fysiska och psykiska symtom.

Beroende

Bruk, riskbruk eller skadligt bruk kan leda till beroende. Beroende innebär att alkoholen eller den andra drogen fått en högre prioritet för individen än andra beteenden som tidigare haft större betydelse. Ett beroende kan exempelvis karaktäriseras av starkt behov, ”sug” eller tvång att inta alkohol eller drogen, svårigheter att kontrollera konsumtionen, toleransökning samt abstinenssymtom.

Om medicinskt motiverat bruk av läkemedel

Reglerna och rutinen omfattar i grunden inte medicinskt motiverat intag av läkemedel. Det är dock den enskilde medarbetarens ansvar att i samtal med behandlande läkare ta reda på om medicinen har effekter som kan påverka det dagliga arbetet på ett oönskat sätt. Om detta är fallet ska närmaste chef underrättas för att vid behov erbjuda andra arbetsuppgifter eller annan åtgärd.