



Alkohol och droger



.....

Dokumenttyp	Ärendenummer	Fastställt	Giltighetstid
Riktlinje	DNR 2022/1616	2022-12-22	2025-12-31
Dokumentansvarig	Senast reviderad	Beslutsinstans	Dokument gäller för
Personalchef	2022-12-22	Kommundirektör	Alla förvaltningar

Inledning

Enligt arbetsmiljölagen har arbetsgivaren ansvar för att förebygga att medarbetare utsätts för ohälsa eller olycksfall. Medarbetare ska medverka i arbetsmiljöarbetet och samverka med arbetsgivaren för att åstadkomma en god arbetsmiljö.

Bruk av alkohol eller droger kan öka risk för ohälsa, olyckor och arbetsrelaterade skador samt påverka produktion, kvalitet och arbetsklimat negativt.

Denna riktlinje grundar sig i Luleå kommuns personalpolicy och gällande lagstiftning. Riktlinjens syfte är att klargöra regler, förhållningssätt och ansvar gällande alkohol och droger.

Alkohol- och drogfria arbetsplatser

Luleå kommuns arbetsplatser ska vara alkohol- och drogfria. För alla medarbetare gäller följande:

- Jag får inte använda droger på arbetet eller på fritiden.
- Jag får inte vara påverkad av alkohol på arbetet.
- Jag får inte dricka alkohol på fritiden på ett sådant sätt att det har negativ påverkan på arbetet eller arbetsprestationen.

Alkohol- eller drogförseelser på arbetsplatsen är ett allvarligt brott mot anställningsavtalet och hanteras som misskötsamhet med risk för arbetsrättsliga åtgärder.

Definitioner

Alkohol

Drycker som innehåller alkohol.

Droger

Narkotika, narkotikaklassade preparat, dopingklassade preparat, andra enligt lag förbjudna droger och lösningsmedel i berusningssyfte samt narkotikaklassade läkemedel som används i strid med läkares ordination.

Riskbruk

En alkoholkonsumtion som riskerar att övergå till skadligt bruk. Om någon dricker ofta och/eller mycket alkohol kan det innebära en risk för ohälsa och att utveckla ett skadligt bruk.

Skadligt bruk (missbruk)

Ett återkommande bruk av alkohol som sker på ett sådant sätt att det skadar hälsan. Drickandet ger oönskade fysiska, psykiska eller sociala konsekvenser och skador.

Chefens ansvar

Du som chef ansvarar för att tillämpa gällande personalpolicy och denna riktlinje utifrån ditt personal- och arbetsmiljöansvar. Alkohol och droger är en arbetsmiljöfråga som ska integreras i det systematiska arbetsmiljöarbetet. Du ska arbeta förebyggande och regelbundet informera dina medarbetare om gällande policy och riktlinje.

Var uppmärksam på tidiga signaler hos dina medarbetare såsom förändrat be-

teende, social distansering, humörsvängningar, förändrad arbetsprestation eller frånvaro från arbetet. Detta kan vara signaler på riskbruk eller skadligt bruk.

Ditt ansvar innebär att ingripa och vidta lämpliga åtgärder vid vetskap eller misstanke om riskbruk eller skadligt bruk. Du som chef initierar alkohol- och drogtest vid misstanke om påverkan under arbetstid. Om en medarbetare medger riskbruk eller skadligt bruk av alkohol ska du som chef vid behov erbjuda arbetslivsinriktad rehabilitering. Ditt ansvar är även att vidta arbetsrättsliga åtgärder vid behov.

Det är viktigt att ärenden som rör alkohol och droger dokumenteras och följs upp.

Medarbetarens ansvar

Alla medarbetare har ansvar för att bidra till en god och säker arbetsmiljö, ett eget ansvar för sin hälsa och att följa Luleå kommuns riktlinje för alkohol och droger. Du som medarbetare ska vara nykter på arbetet, även om arbetet utförs hemifrån eller på annan plats, samt helt avstå från icke medicinsk användning av droger på såväl arbetet som på fritiden.

Alkohol- eller drogförseelser på arbetet är ett allvarligt brott mot anställningsavtalet och kan få arbetsrättsliga konsekvenser.

Du som medarbetare har också en skyldighet att informera ansvarig chef om du misstänker att en kollega är påverkad under arbetstid. Om du av någon anledning inte kan vända dig till närmsta chef ska du vända dig till överordnad chef.

Riskbruk eller skadligt bruk kan föranleda arbetslivsinriktad rehabilitering. Du som medarbetare är skyldig att aktivt medverka i utredning, planering, genomförande och uppföljning av insatser vid rehabilitering. Din medverkan i de rehabiliteringsinsatser som arbetsgivaren erbjuder är en förutsättning för att få arbetsgivarens hjälp och stöd.

Stöd

Skyddsombud, facklig representant eller annan stödperson kan på medarbetarens initiativ delta som stöd i samtal mellan medarbetare och chef.

HR ger råd och stöd till chef under processen och ska rådfrågas innan eventuellt ställningstagande om arbetsrättslig åtgärd. Beroende på omständigheterna kan det bli aktuellt att utreda rehabiliteringsbehov.

Kommunhälsan kan ge stöd till chef i form av konsultation och utför provtagning av medarbetare vid behov. Kommunhälsan kan även erbjuda olika typer av samtalsinsatser.

Chef ansvarar för att ta kontakt med HR och Kommunhälsan vid behov. Ansvarig chef kan beställa insatser och behandling via avtalad extern leverantör efter att HR rådfrågats.

