

# Gemensamma anvisningar avseende alkohol och droger för anställda i Motala kommun



**Beslutsinstans:** Kommunchefens ledningsgrupp  
**Datum:** 2010-10-21  
**Reviderade instans:** Kommundirektörens ledningsgrupp  
**Datum:** 2022-04-06  
**Gäller från:** 2022-04-06

**Diarienummer:** 10/PN 0022  
**Paragraf:**  
**Diarienummer:** 22/KS 0078  
**Paragraf:**

---

## Gemensamma anvisningar avseende alkohol och droger

### Inledning

Arbetsförhållanden i Motala kommun ska präglas av en bra och säker arbetsmiljö som främjar god hälsa för medarbetare och ger en trygg och säker service till våra kommuninvånare. Det är en säkerhetsfråga för alla medarbetare att det på våra arbetsplatser inte förekommer droger och andra beroendeframkallande preparat samt att alkohol inte brukas under arbetstid<sup>1</sup>. Arbetsgivaren ska motverka och förebygga missbruk i alla former genom tidiga insatser för att förhindra ohälsa och utslagning från arbetslivet.

Den här anvisningen med tillhörande handlingsplan och rutindokument omfattar alla medarbetare i Motala Kommun och är framtagen i samverkan med de fackliga organisationerna och skyddsombuden.

Arbetsgivarens ansvar styrs av arbetsmiljölagen (3 kap. 2a § 3 st AML). Användning/innehav av illegal substans eller annat otillåtet bruk av läkemedel är förbjudet på arbetsplatsen och all misstanke eller kännedom om användning av droger hanteras arbetsrättsligt och brott enligt brottsbalken polisanmäls.

### Mål

Denna anvisning syftar till att ge chefer och medarbetare stöd vid misstanke och kännedom om riskbruk, skadligt bruk av alkohol eller droger. Genom att tydliggöra ansvaret och ge stöd för förebyggande åtgärder minskar risken för ohälsa. Målet är en säker och trivsam arbetsplats med väl fungerande medarbetare. Alkohol i arbetslivet är ett vanligare problem än droger och det bidrar till fler arbetsolyckor. Därför kommer tyngdpunkten i anvisningen att vara hantering vid misstanke, kännedom och påverkan av alkohol. Vid tecken på ohälsa och konstaterat alkoholberoende gäller kommunens anvisning för rehabilitering.

### Omfattning

Vid alkoholkonsumtion är det vanligt att skilja mellan riskbruk, skadligt bruk och beroende. Riskbruk av alkohol innebär att regelbundet dricka över en viss mängd alkohol per vecka. Vad som är riskfri mängd eller inte varierar från person till person. Skadligt bruk (benämns även som missbruk) innebär en konsumtion som skadar hälsan, psykiskt eller fysiskt. Beroende kan bara bedömas av specialläkare. Definitionen på droger är narkotika och läkemedel med sinnesförändrande substanser som inte är ordinerat och doserat av läkare enligt läkares föreskrift.

---

<sup>1</sup> Undantag gäller för det som anges i reglemente för representation, se Chefsportalen under representation.

I enlighet med samverkansavtalet har arbetsgivare och fackliga organisationer ett gemensamt ansvar för en arbetsmiljö som hålls fri från alkohol och droger. Det ska vara en del av det systematiska arbetsmiljöarbetet som i sin helhet ses över en gång per år och tas upp på arbetsplatsträffar och i samverkansgrupperna.

Medarbetare som uppträder påverkad eller förtär berusningsmedel/droger på arbetet, ska omedelbart stängas av från arbetsplatsen. Chefen kallar till utredningssamtal skyndsamt (helst dagen efter) som ett första steg i utredningen vid misstanke om alkoholmissbruk eller droganvändning på arbetsplatsen. Ett skriftligt kontrakt/ en åtgärdsplan bör upprättas med den enskilde medarbetaren där det tydligt framgår vilka krav som ställs och eventuella påföljder. Till skydd för den enskildes personliga förhållanden gäller tystnadsplikt och sekretess.

Hela händelseförloppet ska dokumenteras och bygga på de fakta samt iakttagelser som grundar misstanken/händelsen.

Arbetsgivaren kan ansöka om ekonomisk ersättning när någon anställd får ta del av vissa insatser för rehabilitering/arbetsinriktad rehabilitering genom AFA-försäkring och/eller försäkringskassan.

## **Ansvar**

Närmaste chef är ansvarig för säkerheten på arbetsplatsen och ska agera på tidiga misstankor om missbruk av alkohol eller droger. Chefen kan vid behov ta stöd och hjälp från HR-partner och/eller företagshälsovården. Medarbetare ska ha kännedom om kommunens gemensamma anvisningar för alkohol och droger vilket närmaste chef är ansvarig för att säkerställa.