



RIKTLINJE 

# Riktlinje vid missbruk av alkohol och droger

Typ av styrdokument	Riktlinje
Beslutsinstans	Kommunstyrelsens personalutskott
Fastställt	2009-03-04, § 14
Diarienummer	KS 2007-396
Giltighetstid	Fr.o.m. 2009-04-01 och tills vidare
Dokumentet gäller för	Samtliga nämnder och förvaltningar i kommunen
Dokumentansvarig	Personalchefen
Tidpunkt för aktualitetsprövning	Vid behov

## Innehåll

Bakgrund .....	3
Syfte.....	3
Definition av begreppet missbruk .....	3
Medicinskt motiverat bruk av läkemedel .....	3
Kommunens arbete när det gäller alkohol- och drogmissbruk.....	4
Ansvarsfördelning .....	4
Chef .....	4
Medarbetaren .....	4
Arbetskamrater .....	4
Skyddsombud/facklig företrädare.....	4
Försäkringskassan.....	5
Regelverk vid alkohol- och drogproblem på arbetsplatsen .....	5
Arbetsanpassning och rehabilitering AFS 1994:1 .....	5
Falköpings kommuns riktlinjer för rehabilitering .....	5
Övrigt.....	6
Intyg vid sjukdom AB § 28 mom 2 .....	6
Avstängning enligt AB § 10 mom 1 .....	6
Skriftlig varning AB § 11 mom 1 .....	6
Uppsägning enligt Lagen anställningsskydd § 7 .....	6
Ansvar enligt delegationsordningen .....	7

## Bakgrund

Arbetsmiljölagen syftar till att förebygga ohälsa och olycksfall och att i övrigt uppnå en god arbetsmiljö (1 kap § 1). Arbetsmiljön ska vara tillfredsställande med hänsyn till den sociala och tekniska utvecklingen och arbetets natur samt med hänsyn tagen till människors fysiska och psykiska förutsättningar (2 kap § 1).

Detta innebär bland annat att arbetsgivaren har ansvar att se till att arbetsmiljön är fri från alkohol och droger. Det är exempelvis ur säkerhetssynpunkt förbjudet att en arbetstagare är påverkad av alkohol eller annat berusningsmedel i arbetet. Personen i fråga kan utgöra en allvarlig arbetsmiljörisk både för sig själv och sin omgivning. Såväl omdömet som handlingsförmågan kan svikta. Det är allas ansvar att bidra till en god arbetsmiljö. Denna riktlinje gäller för samtliga medarbetare i Falköpings Kommun samt i tillämpliga delar övriga som i någon form utför arbete för Falköpings Kommun.

## Syfte

Vår arbetsmiljö ska vara fri från alkohol och droger. Syftet med riktlinjen är att lägga grund för ett gemensamt förhållningssätt till frågor som rör alkohol och droger samt ge ett konkret underlag på hur frågan behandlas på ett korrekt, medmänskligt och respektfullt sätt.

Riktlinjen ska fungera som ett stöd för chefer och medarbetare vid osäkerhet inför alkohol- och drogproblem på arbetsplatsen.

## Definition av begreppet missbruk

Med droger avses beroendeframkallande medel samt hälsofarliga ämnen. Med missbruk avses ickemedicinsk konsumtion av narkotiska preparat, läkemedel och alkohol som har någon slags negativ inverkan. Alkoholen och drogerna brukas trots vetskap om att det ger negativa psykiska, fysiska, sociala och ekonomiska konsekvenser.

## Medicinskt motiverat bruk av läkemedel

Riktlinjerna utesluter inte medicinskt motiverat bruk av läkemedel. Det är dock den enskildes 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 skall närmaste chef underrättas för att vid behov kunna erbjuda en tillfällig omplacering eller annan åtgärd.

# Kommunens arbete när det gäller alkohol- och drogmissbruk

Falköpings kommun arbetar med såväl förebyggande som rehabiliterade insatser vad avser alkohol och droger. När det gäller förebyggande arbete genomgår alla chefer och fackliga företrädare/skyddsombud en grundläggande utbildning i arbetsmiljö, där alkohol- och drogproblematik ingår som en del av denna. Målsättningen med det rehabiliterande arbetet är att medarbetare med alkohol- eller drogproblem ska vara kvar på sin arbetsplats och bli fri från missbruket. Det alkohol- och drogförebyggande arbetet i kommunen bör bedrivas regelbundet och systematiskt. Till riktlinjen finns checklistor som beskriver den praktiska tillämpningen.

## Ansvarsfördelning

### Chef

Det är chefens ansvar att vidta åtgärder vid misstanke om att den anställda har ett missbruk samt dokumentera och agera enligt riktlinjen. Kontakta facklig representant i tidigt skede. Om medarbetare är påverkad på arbetet ansvarar chefen för säkerställande av att den påverkade transporteras hem, alternativt till sjukvårdsinrättning där arbetsgivarens representant medföljer transporten. Chefen ansvarar för att en utredning kring eventuellt missbruk startar.

Chef ska se till att medarbetarna ges kännedom om denna riktlinje och att riktlinjen följs upp enligt rutiner i SAM.

### Medarbetaren

Medarbetaren ansvarar för att alltid vara utan påverkan av alkohol och droger i arbetet. Medarbetaren ansvarar även för att söka hjälp eller rådgivning vid insikt om problem och att medverka för ett tillfrisknande i syfte att kunna återgå till arbetet.

### Arbetskamrater

Det är allas ansvar att påtala för ansvarig chef om någon arbetstagare förefaller påverkad av alkohol eller droger. Som arbetskamrat har hen ett ansvar att agera aktivt när misstanke om missbruk föreligger. *Att lägga sig i är att bry sig om.*

### Skyddsombud/facklig företrädare

Ombudet har till uppgift att på ett *tidigt stadium* reagera på och agera vid misstanke om missbruk. Ombudet bör också visa omtanke och skapa en attityd bland medarbetarna att stödja den som befinner sig i ett missbruk.

## Försäkringskassan

Försäkringskassan skall se till att rehabiliteringsinsatser påbörjas så snart det av medicinska och andra skäl är möjligt. Huvudansvaret för att samordna rehabiliteringen ligger på Försäkringskassan. En samverkan skall ske med den anställdes arbetsgivare och arbetstagarorganisation samt andra aktörer såsom hälso- och sjukvården, samt andra myndigheter som kan vara berörda.

På begäran av Försäkringskassan skall arbetsgivaren efter samråd med arbetstagaren lämna de upplysningar som behövs för att den anställdes behov av rehabilitering snarast skall kunna klarläggas. Arbetsgivaren skall också svara för att vidta de åtgärder som behövs för en effektiv rehabilitering.

## Regelverk vid alkohol- och drogproblem på arbetsplatsen

### Arbetsanpassning och rehabilitering AFS 1994:1

I Arbetsmiljöverkets föreskrift AFS 1994:1 anges skyldigheter för arbetsgivaren vad gäller organisation och bedrivande av verksamhet med arbetsanpassning och rehabilitering för arbetstagarna. Arbetsgivaren skall i enlighet med föreskriften ha rutiner för verksamheten när det gäller arbetsanpassning och rehabilitering. Dessa rutiner skall även omfatta arbetsanpassning och rehabilitering vid missbruk av alkohol eller andra berusningsmedel. Arbetsgivaren skall dessutom klargöra vilka interna regler som gäller om arbetstagare uppträder påverkad av alkohol eller andra berusningsmedel i arbetet.

### Falköpings kommuns riktlinjer för rehabilitering

Falköpings kommuns mål och ambitioner i anpassnings- och rehabiliteringsarbetet är *primärt* att den anställda ska kunna arbeta vidare på sin ordinarie arbetsplats.

Målsättningen med allt arbetsmiljöarbete är att förebygga ohälsa och olycksfall i arbetet. Arbetsanpassnings- och rehabiliteringsarbete är viktiga åtgärder för att återställa arbetsförmåga och förhindra utslagning ur arbetslivet. Genom att tidigt hänvisa för utredning gällande beroendesjukdom och att erbjuda medarbetaren adekvat behandlingsinsats ökar möjligheterna att nå en lyckad rehabilitering.

Rehabiliteringsarbetet skall bedrivas utifrån kommunens rehabiliteringsprocess.

**Riktlinjen för rehabilitering**

innehåller rutiner för rehabiliteringsprocessen kopplat till Socialförsäkringsbalken kap. 30.

## Övrigt

**Intyg vid sjukdom AB § 28 mom 2**

Ledighet på grund av sjukdom mer än sju kalenderdagar skall styrkas genom intyg av läkare eller tandläkare. Arbetsgivaren kan begära intyg även för kortare ledighet eller för särskilda skäl. Arbetstagaren svarar för intyget. Kan inte arbetstagaren visa intyg som styrker arbetsoförmågan har denne inte rätt till sjuklön enligt lag eller avtal.

**Avstängning enligt AB § 10 mom 1**

Arbetstagare kan tillfälligt tas ur arbete av arbetsgivaren. Detta kan exempelvis vara fallet när en arbetstagare genom sitt uppträdande sätter säkerheten i fara eller allvarligt stör ordningen på arbetsplatsen och inte rättar sig efter tillsägelse. Det kan också gälla när en arbetstagare kommer till arbetsplatsen i drogat/onyktert tillstånd eller uppträder onykter i arbetet. Arbetstagaren erhåller ingen lön under avstängningstiden. Vem som har rätt att fatta beslut om avstängning framgår av gällande delegationsordning.

**Skriftlig varning AB § 11 mom 1**

Skriftlig varning kan meddelas då en arbetstagare gör sig skyldig till fel eller försummelse i arbetet. För att det ska vara fråga om fel eller försummelse måste arbetstagaren ha brutit mot regler för hur arbetet ska utföras, ordningen på arbetsplatsen eller på annan väg brutit i sina skyldigheter. Vem som har rätt att fatta beslut om utfärdande av skriftlig varning framgår av gällande delegationsordning.

**Uppsägning enligt Lagen anställningsskydd § 7**

Uppsägning från arbetsgivarens sida ska vara sakligt grundad, d.v.s. bero på arbetsbrist eller personliga skäl. En uppsägning är inte sakligt grundad om det är skäligt att kräva att arbetsgivaren bereder arbetstagaren annat arbete hos sig. Arbetsgivaren har alltid att pröva omplaceringsmöjligheter samt då sjukdom föreligger fullgöra sin rehabiliteringsskyldighet innan eventuell uppsägning vidtas. Vem som har rätt att fatta beslut om uppsägning framgår av gällande delegationsordning.

## Ansvar enligt delegationsordningen

Ansvar för arbetet med riktlinjen följer den delegationsordning som gäller i Falköpings Kommun. Chefens ansvar är att utföra de delegerade arbetsmiljöuppgifterna integrerat i vardagsarbetet bland de övriga delegerade verksamhetsuppdragen som ingår i chefsuppdraget.