



**Mullsjö**  
Kommun

## **Riktlinjer för hantering av alkohol-och drogmissbruk Mullsjö kommun**

*Reviderat av kommunstyrelsen 2009-08-12, § 187*

*Reviderat av kommunstyrelsen 2011-12-07, § 255*

*Reviderat av kommunstyrelsen 2015-08-12, § 190*

**Vår kommun kräver av alla sina anställda att de helt avstår från användande av alkohol och droger på arbetstid. Narkotikaklassade läkemedel får endast användas enligt läkares ordination.**

**Upptäcks missbruk bland medarbetarna skall ingripande ske omgående**

**Restriktivitet ska råda beträffande alkohol i samband med kurser, konferenser och representation.**

**(Policy antagen av kommunfullmäktige 2005-02-22 § 12)**

## **Syfte**

Syftet med vår policy är att förebygga ohälsa, tillbud och olyckor i arbetet. Vi vill förhindra nedsättning av medarbetarens förmåga att utföra sina arbetsuppgifter samt att förhindra utslagning från arbetslivet.

Alla anställda ansvarar för:

- Att alltid vara nykter och drogfri på arbetet.
- Att avstå från alkoholkonsumtion på fritiden som riskerar att gå ut över arbetet.
- att läkarordinerad medicinering som påverkar arbetet anmäls till närmaste chef, eller vid förfall av denna/denne, närmaste högre chef.
- att ha kännedom om innehållet i alkohol- och drogpolicyn.

## **Arbetskamraternas roll**

Som arbetskamrat märker man ofta först av alla att någon har problem. Att inte handla i denna situation är missriktad lojalitet. Det är viktigt som arbetskamrat:

- Att visa att man bryr sig om när en arbetskamrat mår dåligt.
- Att inte acceptera onykterhet eller drogpåverkan på arbetet.
- Att inte dölja missbruksproblem.
- Att kontakta sitt skyddsombud sin närmaste chef eller personalchef när man misstänker att någon har missbruksproblem.

## **Ledningens ansvar**

Varje chef har ansvar för att kräva en fullgod arbetsinsats av medarbetarna. Varje chef har också formellt ett arbetsgivar- och arbetsmiljöansvar för alkohol- och drogfrågor. Det innebär bl.a.

- Att verka för arbetsplatser fria från alkohol och droger.
- Att det är en skyldighet att ingripa när en medarbetare är eller misstänks vara påverkad av alkohol eller andra droger.
- Att ta initiativ till åtgärder vid begynnande missbruk.
- Att vid upptäckt av medarbetares missbruk upprättas ett individuellt rehabiliteringsprogram. Behandling ordinerad av läkare som innebär vistelse på

behandlingshem betalas av kommunen. Under behandlingen förväntas medarbetaren vara sjukskriven.

I övrigt gäller att kommunens Riktlinjer för rehabilitering måste följas. Gällande lagar och avtal avseende varning, omplacering, uppsägning och avsked tillämpas.

### **Personalavdelningens ansvar**

Personalavdelningen svarar för:

- att det finns en policy mot alkohol- och drogrelaterade frågor.
- att det finns ett kommunövergripande handlingsprogram som stöd för arbetet med alkohol- och drogfrågor.

### **Handlingsprogram vid drogpåverkan under arbetstid**

- Vad?** . Misstanke finn om drogpåverkan  
**Vem?** Arbetskamrater inklusive skyddsombud  
**Hur?** Meddelar skyddsombud, närmaste chef, eller vid förfall av denna/denne, närmaste högre chef eller personalchef

---
- Vad?** 2. Fakta om drogpåverkan måste konstateras  
**Vem?** Närmaste chef, eller vid förfall av denna/denne, närmaste högre chef kontaktar den fackliga organisationen för 11§ MBL.  
Förhandling måste ske även om man är överens med arbetstagaren. AD 2001/26  
**Hur?** Alko-test. Narkotika-test

---
- Vad?** Hemsändning  
**Vem?** Närmaste chef, eller vid förfall av denna/denne, närmaste högre chef  
**Hur?** Berörd körs hem, ev. taxi.

---
- Vad?** Samtal dagen efter  
**Vem?** Närmaste chef, eller vid förfall av denna/denne, närmaste högre chef  
Facklig företrädare  
**Hur?** På arbetet eller i hemmet. Dokumentation sker.

---
- Vad?** Vid upprepning  
**Vem?** Närmaste chef, eller vid förfall av denna/denne, närmaste högre chef.  
Facklig företrädare. Personalchef.  
**Hur?** Disciplinåtgärd vid varje tillfälle enl. AB § 11 (skriftlig varning)  
Kontakt tas med alkohol-mottagning

---
- Vad?** Vid ytterligare upprepning/upprepningar  
**Vem?** Närmaste chef, eller vid förfall av denna/denne, närmaste högre chef  
Personalutskott. Facklig företrädare

**Hur?** Behandlingshem (kontrakt tecknas). Kontakt tas med ex. AA eller Länkarna efter avslutad behandling. Entledigande. Beslut om åtgärd fattas i varje enskilt fall.