



HÖGSBY
KOMMUN

Alkohol -och drogpolicy

Organisation Kommunövergripande	Dokumenttyp Policy	Diarienummer KU.2025.309
Framtagen av Personalchef	Gäller fr.o.m. 2026-02-02	Revideringsdatum 2027-02-02
Beslutsdatum 2026-02-02	Beslutsfattare Kommunfullmäktige	Fastställd version 2
Ersätter KPU.2004.20044147	Implementeras av Respektive chef	Sidor 3

Vår gemensamma syn

Högsby kommun har nolltolerans mot alkohol- och drogpåverkan på arbetstid och har ett ansvar att agera vid misstanke eller vetskap om drogbruk eller överkonsumtion av alkohol hos anställda.

Arbetsgivaren ska även agera vid drogbruk eller alkoholkonsumtion som sker utanför arbetstid och påverkar arbetsförmågan. Alkohol- och drogfria arbetsplatser är därför ett absolut krav.

Alla medarbetare i kommunen bidrar till att skapa ett mervärde för invånarna i kommunen, att visa varandra respekt och att möta såväl människor som arbetsuppgifter med engagemang, öppenhet och tillit.

Syfte med policyn

- Policyn omfattar alla medarbetare, politiker och fackliga företrädare inom Högsby kommun och kommunala bolag. Det innebär att alla ska behandlas lika oavsett befattning.
- Tydliggöra regler, förhållningssätt och ansvar.
- Förebygga ohälsa och minska sjukskrivningar hos kommunens medarbetare.
- Bidra till en god arbetsmiljö och trivsel på arbetsplatserna.
- Bidra till säkra arbetsplatser och därmed minska arbetsolyckor och tillbud.
- Motverka konflikter mellan medarbetare på grund av riskbruk/missbruk.
- Stärka allmänhetens och medborgarnas förtroende för kommunen.

Målsättning

Ingen ska vara alkohol/drogpåverkad på arbetstid. Arbetsgivaren ska agera vid drogbruk eller alkoholkonsumtion som sker utanför arbetstid och påverkar arbetsförmågan.

Alla inom organisationen ska känna till arbetsgivarens ståndpunkt och process i arbetet kring alkohol och droger.

Förebyggande åtgärder

Alla i organisationen ska agera restriktivt avseende alkohol utanför arbetstid i samband med aktiviteter såsom kurser, konferenser, uppdrag och representation. Alkoholkonsumtion får ej ske så att arbetsgivarens anseende, förtroende och intressen skadas vid dessa aktiviteter.

- Arbetsgivaren bör alltid överväga alkoholfritt som standardalternativ. Det kan exempelvis röra sig om tillställningar för att fira, avtacka eller annan typ av samkväm i samband med eller utanför arbetstid.
- Arbetsgivaren och företagshälsovården bör därmed alltid ställa frågan om medarbetarens relation till alkohol och droger vid rehab-möten, omtankessamtal eller andra typer av enskilda samtal med medarbetare.
- Arbetsgivaren kan begära drog-/alkoholtest vid misstanke
- Utbildning och introduktion om alkohol och droger för chefer
- Medarbetare ska i ett inledande skede av sin anställning informeras om denna policy
- Alkohol i brutna förpackningar får inte förvaras på arbetsplatsen



Rollfördelning – kort om roller och respektives ansvar

Medarbetare

Varje medarbetare är själv ansvarig för att uppfylla sin del av det gemensamma anställningsavtalet. Det görs bland annat genom att aktivt delta i den rehabilitering/behandling som erbjuds till följd av alkoholöverkonsumtion eller bruk av droger, och därtill vidta alla åtgärder som krävs för att upprätthålla sin arbetsförmåga. Det är medarbetaren som ytterst bär ansvar för att inte hantera eller bruka alkohol och droger under arbetstid, samt ta emot hjälp för att bli fri från ett eventuellt skadligt alkoholbruk eller bruk av droger. Om medarbetaren inte deltar i de rehabiliteringsinsatser som arbetsgivaren erbjuder (exempelvis att delta vid möten, genomföra provtagningar och ta det stöd som vårdgivare/företagshälsovård kan komma att rekommendera) så ses det här som att hen inte deltar i sin rehabilitering vilket ytterst kan komma att få arbetsrättsliga följder.

Kollegor och skyddsombud

Alla har ett gemensamt ansvar att uppmärksamma och agera på signaler om eventuell överkonsumtion av alkohol eller bruk och hantering av droger. Att erbjudas hjälp och stöd tidigt vid ett riskbruk eller skadligt bruk av alkohol kan vara avgörande för att förhindra ett djupare missbruk. Hjälp inte till att dölja ett problematiskt användande av alkohol eller bruk och hantering av droger.

Chef

Chefen ansvarar för att arbetsmiljön är säker och fri från alkohol och droger. Det innebär att chefen ska driva såväl det förebyggande arbetet som det rehabiliterande arbetet. Chefen ska agera tidigt vid misstanke eller oro kring medarbetarens konsumtion av alkohol eller bruk och hantering av droger. Det är också chefens ansvar att dokumentera samtal eller händelser kopplat till misstanken eller oron i verksamhetssystemet Adato.

Personalavdelningen

Personalavdelningen ska fungera som stöd till organisationen och chefen avseende det förebyggande arbetet och i hantering av ärenden kopplade till alkohol och droger.

Företagshälsovård

Åtgärder såsom provtagning, stödsamtal, läkarbedömning och stöd i rehab-möten kan ske hos företagshälsovården. Arbetsgivaren avgör vilka insatser som eventuellt är aktuella.

Fackliga organisationer

Den fackliga organisationens roll är att stödja medarbetaren vid alkohol- och drogrelaterade ärenden. Medarbetaren har möjlighet att ta med sig en facklig representant som kan delta i möten och ta del av relevant information, arbetsgivaren är ansvarig för att upplysa om denna möjlighet.

Alkohol

Med alkohol menar vi drycker med en alkoholmängd som överstiger den i en lättöl. Ett problematiskt alkoholanvändande kan uttryckas i att man antingen har ett riskbruk eller skadligt bruk.

Riskbruk definieras antingen genom en hög genomsnittlig alkoholkonsumtion eller intensivkonsumtion (berusningsdrickande). Med riskbruk avses en alkoholkonsumtion som på sikt riskerar att leda till ohälsa eller att det på både kort och lång sikt kan ge negativa konsekvenser för personen.

Skadligt bruk är alkoholkonsumtion som konstaterats medföra negativa konsekvenser och ohälsa eller sociala problem kring personen.

Alkoholberoende är det som traditionellt brukar benämnas som ett alkoholmissbruk. Alkoholberoende klassas som en sjukdom och det finns olika grader av beroende. Diagnosen ställs av en läkare. Professionell hjälp behövs oftast för att ta sig ur ett alkoholberoende. Arbetsgivaren har ett ansvar för att rehabilitera anställda som har ett alkoholberoende.

- När ett alkoholberoende konstateras ska arbetsgivaren starta ett rehabiliteringsärende.
- När medarbetaren erbjuds insatser från arbetsgivaren för att kunna upprätthålla nykterhet måste medarbetaren medverka i sin rehabilitering och ta sitt ansvar för att bli fri från missbruket.
- För medarbetare som trots rehabiliteringsåtgärder fortsätter överkonsumera alkohol kan disciplinära åtgärder vidtas och ytterst kan anställningen komma att ifrågasättas.

Droger

Med droger menar vi narkotika, föreskrivet läkemedel som inte är personligt, dopningspreparat och lösningsmedel i berusningssyfte. All användning av droger i den bemärkelsen är olaglig, och kommunen som arbetsgivare har nolltolerans mot droger, vilket innebär att droger varken får innehas eller användas.

- Vid användning, påverkan och/eller hantering av droger under arbetstid kan disciplinära åtgärder vidtas och ytterst kan anställningen komma att ifrågasättas.