



Riktlinje kring missbruk

Beslutat av kommunfullmäktige den
2 februari 2026 (KS 25/0865)



UPPLANDS-BRO
KOMMUN

Innehållsförteckning

1	Inledning	3
2	Syfte och omfattning	4
3	Åtgärder och roller	4
	3.1 Chefens roll.....	4
	3.2 Medarbetarens roll	6
	3.3 Personalavdelningens roll	6
4	Information och stöd	6

1 Inledning

Missbruk är ett allvarligt samhällsproblem som påverkar individer, familjer och samhällen på ett djupgående sätt. I Upplands-Bro kommun accepteras inte att medarbetare är alkohol eller drogpåverkade på arbetsplatsen eller att arbetet påverkas av någon annan form av missbruk eller beroende. Det är inte tillåtet att uppmuntra till användning av droger.

Det är inte tillåtet att konsumera alkohol eller droger i arbetsgivarens lokaler. Detta gäller även efter ordinarie arbetstid.

2 Vad är missbruk?

Missbruk innebär ett tvångsmässigt och skadligt bruk av substanser som alkohol, narkotika eller läkemedel, trots medvetenhet om de negativa konsekvenserna. Det kan också innefatta beroende av beteenden som spel, sex eller teknik. Missbruk kännetecknas av en förlust av kontroll över användningen, vilket leder till betydande livsproblem.

2.1 Typer av missbruk

- Alkoholmissbruk: Överkonsumtion av alkohol som leder till fysiska och psykiska problem.
- Narkotikamissbruk: Användning av illegala droger eller missbruk av receptbelagda läkemedel.
- Spelmissbruk: Okontrollerat spelande som orsakar ekonomisk och social skada.
- Teknikmissbruk: Överdriven användning av teknik, såsom sociala medier eller videospel, som stör dagliga aktiviteter och relationer.

- Rökning: Kan ses som ett missbruk då rökningen stör dagliga aktiviteter och relationer.

3 Syfte och omfattning

Syftet med riktlinjerna är att förebygga och erbjuda vägledning kring missbruk på arbetsplatsen i enlighet med arbetsgivarens ansvar för den organisatoriska och sociala arbetsmiljön (AFS 2023:2).

Riktlinjerna gäller alla anställda i Upplands-Bro kommun.

4 Åtgärder och roller

4.1 Chefens roll

Chefen ansvarar för att arbetsmiljön är säker och att arbetsplatsen är fri från alkohol och droger. Det gäller också det förebyggande arbetet kring missbruk. Kontroller kan förekomma. Chefsansvaret omfattar även:

- Omgående vidta åtgärder vid misstanke och/eller upptäckt av missbruk.
- Dokumentera, till exempel anteckningar och handlingsplaner.
- Säkerställa att rätt stöd erbjuds till medarbetare som har behov.

Hur du som chef bör agera när det finns misstanke om missbruksproblem

- Medarbetare som påträffas berusad/påverkad på arbetsplatsen ska tas om hand omedelbart och avskiljas från arbetsplatsen, samt få hjälp att tas sig hem på ett säkert sätt eller i akuta fall till sjukhus. Detta är att likställa med en avstängning enligt AB och medför alltid löneavdrag.

Sjuklön, komplement eller semester accepteras inte. En avstängning ska alltid överläggas med berörd medarbetares fackförbund. En överläggning genomförs tillsammans med personalavdelningen.

- Ta initiativ till ett enskilt samtal med din medarbetare, ta gärna hjälp av personalavdelningen inför samtal. Samtal dokumenteras. Uppföljande samtal bokas in. Behövs extra stöd inför samtal kan chefen också vända sig till företagshälsovården.
- Om personens arbete är förenat med lämplighet- eller säkerhetsrisker ska chefen göra en bedömning om en tillfällig eller permanent omplacering ska komma i fråga. Innan detta sker ska en förhandling genomföras med berörd facklig organisation, ta kontakt med personalavdelningen.
- Om omplacering inte är möjlig erhålls normalt sett ingen lön under perioden medarbetaren inte står till arbetsgivarens förfogande. Innan eventuell återgång i arbete ska ett rent drogtest uppvisas. En omplacering ska föregås av en MBL § 11 förhandling, kontakta personalavdelningen.
- Rehabiliteringsprocess kan inledas om missbruksproblem konstateras.
- Förekommer beteenden som inte är förenliga med anställningsavtalet kan en skriftlig varning enligt AB bli aktuell. Detta beslutas efter kontakt med personalavdelningen.
- Användning av illegala droger/narkotika som inte är förskrivna kan leda till att anställningen avslutas.

4.2 Medarbetarens roll

Alla medarbetare har en skyldighet att medverka i genomförandet av arbetsmiljöarbetet för att skapa en bra arbetsmiljö och inte bidra till att dölja missbruksproblematik som kan leda till att missbruket förstärks.

- Medarbetare har ett ansvar att omedelbart agera vid upptäckt eller misstanke om en arbetskamrats missbruk, genom att informera chefen.
- Fullt ut deltaga i eventuella rehabiliteringsåtgärder.

4.3 Personalavdelningens roll

Erbjuda årliga utbildningar. Bidra med kunskap och stöd till chefen i dennes arbete på olika sätt. Medverka vid samtal med medarbetare och/eller flerpartssamtal.

5 Information och stöd

- Alkoholhjälpen. www.alkohollinjen.se 020-84 44 48
- Stöd och behandling i öppenvård Upplands-Bro. **Alkohol, droger och spelande - Upplands-Bro** 08-581 690 00
- Anonyma alkoholister i Sverige. www.aa.se
- Centralförbundet för alkohol och narkotikaupplysning. www.can.se
- Folkhälsomyndigheten.
<https://www.folkhalsomyndigheten.se/livsvillkor-levnadsvanor/andts/>
- Anhöriga mot droger. www.anhorigamotdroger.se

- Folkhälsoguiden. **Levnadsvanor (folkhälsoguiden.se)**
- Riksförbundet narkotikafritt samhälle **www.rns.se**
- Verdandi. **www.verdandi.se**
- Sunt arbetsliv. **www.suntarbetsliv.se**