



# Riktlinje för arbete mot riskbruk & skadligt bruk i Gävle kommunkoncern

# Riktlinje för arbete mot riskbruk & skadligt bruk i Gävle kommunkoncern

Diariernr: 21KS283  
Beslutsdatum:

Ansvarig: *HR-direktör*  
Senast reviderad:

## Ansvar och roller

### **Kommunfullmäktige**

Ansvarar för beslut av denna riktlinje.

### **Kommunstyrelsen och bolagsstyrelser**

Ansvarar ytterst för att riktlinjen efterlevs i organisationen.

### **Chefer och medarbetare**

Ansvarar för att känna till och tillämpa riktlinjen.

## Innehållsförteckning

<b>1. Mål och syfte .....</b>	<b>4</b>
<b>2. Riskbruk, skadligt bruk &amp; beroende .....</b>	<b>4</b>
2.1 Riskbruk .....	4
2.2 Skadligt bruk.....	4
2.3 Beroende.....	4
<b>3. Ansvar.....</b>	<b>4</b>
3.1 Chefens ansvar .....	4
3.2 Medarbetarens ansvar.....	5
3.3 Företagshälsovården.....	5
<b>4. Att förebygga ohälsa och främja goda levnadsvanor .....</b>	<b>6</b>
4.1 Dialog APT .....	6
4.2 Arbetsmiljöutbildning för chefer och skyddsombud .....	6
4.3 Alkolås i långtidshyrda bilar .....	6
4.4 Rökfri arbetstid .....	7
4.5 Representation .....	7
<b>5. Styrande dokument .....</b>	<b>7</b>

## 1. Mål och syfte

I Gävle kommunkoncern råder ett absolut förbud att på arbetstid nyttja eller vara påverkad av alkohol eller droger. Spel om pengar får heller inte förekomma på arbetstid eller med arbetsgivarens utrustning som redskap. Gävle kommunkoncern är en rökfri arbetsgivare.

Syftet med denna riktlinje är att ge stöd i att förebygga ohälsa, genom att fånga upp tidiga signaler på riskbruk och skadligt bruk, och därmed främja ett tidigt agerande på arbetsplatsen. Målet är en sund och säker arbetsplats med god arbetsmiljö utan riskbruk, skadligt bruk eller beroende som leder till negativa konsekvenser på arbetsplatser.

Gävle kommunkoncerns arbetsplatser är fria från alkohol, droger och rökning. Spel om pengar får inte förekomma på arbetstid eller med arbetsgivarens utrustning som redskap.

## 2. Riskbruk, skadligt bruk och beroende

### 2.1 Riskbruk

Riskbruk avser en förhöjd konsumtion av alkohol, droger eller annat där användandet på sikt medför en ökad risk för skadliga fysiska, psykiska och sociala konsekvenser. Det är olagligt att inneha och använda narkotikaklassade preparat som inte är ordinerade av behörig läkare.

### 2.2 Skadligt bruk

Skadligt bruk avser ett bruk som är skadligt för hälsan och får negativa konsekvenser i sociala sammanhang och/eller påverkar ekonomin negativt, både för individ och på organisations- och samhällsnivå.

### 2.3 Beroende

Beroende är en medicinsk sjukdomsdiagnos vilken innebär ett tvångsmässigt bruk och svårigheter att begränsa intaget av alkohol eller andra droger.

## 3. Ansvar

### 3.1 Chefens ansvar

Som chef ansvarar du för att förebygga ohälsa och skapa en säker och god arbetsmiljö.

Vid misstanke om bruk av alkohol eller andra droger hos en medarbetare i en omfattning som påverkar säkerhet, medarbetarens hälsa, arbetsförmåga, förtroende eller arbetsmiljön på arbetsplatsen är det inte längre en privatsak.

Chefen har då en omedelbar skyldighet att reagera och agera samt vid behov ett formellt rehabiliteringsansvar. Ett huvudmål med agerandet eller rehabiliteringen är att riskbruket, det skadliga bruket eller beroende ska bort och att medarbetaren ska vara kvar.

- Chefens ansvar är att se till att arbetsmiljön är fri från alkohol eller andra droger.
- Chef ansvarar för att regelbundet på arbetsplatsen informera om Gävle kommuns inställning till frågor om riskbruk och skadligt bruk utifrån riktlinje och rutin för arbete mot riskbruk & skadligt bruk i Gävle kommunkoncern.
- Chef ska vid introduktion av nya medarbetare informera om Gävle kommunkoncerns riktlinjer och rutiner för arbete mot riskbruk & skadligt bruk.

Se tillhörande rutin för tillämpning.

### Rökfri arbetstid

I chefens ansvar ligger även att informera om Gävle kommunkoncerns beslut om rökfri arbetstid och den möjlighet till stödåtgärder som finns för den som önskar bli tobaksfri.

## 3.2 Medarbetarens ansvar

Medarbetarskap innebär bland annat att ta ansvar och att vara medskapande till en god och säker arbetsmiljö.

- Medarbetare som misstänker att en arbetskamrat är påverkad av alkohol eller andra droger på arbetstid eller har någon annan form av risk-/skadligt bruk ska omgående informera närmaste chef. Om misstanken avser närmaste chef kontaktas i stället hans chef. Att lägga sig i är att bry sig om.
- Medarbetare ansvarar för att inte komma till arbetet med kvarstående påverkan av alkohol eller andra droger.
- Vid användning av läkemedel som kan påverka arbetsförmågan bör medarbetaren informera sin närmaste chef som gör bedömningen om medarbetaren under en period behöver förändrade arbetsuppgifter.
- Medarbetaren ansvarar för att meddela sin närmaste chef om bil i tjänsten inte går att starta på grund av positivt utslag på alkohol.
- Medarbetare ska aktivt medverka i sin egen rehabilitering vid risk-, skadligt bruk eller beroende och ta ansvar för situation och tillfrisknande.

## 3.3 Företagshälsan

Företagshälsan kan vid riskbruk, skadligt bruk eller beroende bistå med:

- Generellt stöd för chefer i frågor rörande riskbruk, skadligt bruk eller beroende.

- Stöd i rehabiliteringsprocessen genom strategimöte med chef och trepartsmöte med chef/medarbetare.
- Provtagning (sker på frivillig grund och inget medarbetaren kan tvingas till).
- Behandlingsprogram i form av 15-metoden (motivationshöjande samtalsbehandling).
- Utbildning av chefer och skyddsombud om riskbruk, skadligt bruk och beroende.
- Rökavvänjning.

## 4. Att förebygga ohälsa och främja goda levnadsvanor

Främjande och förebyggande insatser mot riskbruk och skadligt bruk är en del av det systematiska arbetsmiljöarbetet och ska integreras i arbetet med hälsa och rehabilitering.

Alkohol- och drogmissbruk samt missbruk av annan karaktär medför risker som påverkar den fysiska, organisatoriska och sociala arbetsmiljön negativt. Det kan även innebära att kommunens anseende, kvalitet och invånarnas säkerhet äventyras.

Det förebyggande arbetet ska därför inriktas på att skapa en öppen attityd, ett personligt ansvarstagande och gemensamma värderingar.

En öppen attityd, ett personligt ansvarstagande och gemensamma värderingar är en förutsättning för att kunna förebygga problem.

Medarbetare som är i riskzonen för risk-, skadligt bruk eller beroende ska våga be om hjälp och arbetsgivaren ska stötta medarbetaren med lämpliga rehabiliteringsinsatser.

### 4.1 Dialog APT

Arbetsplatsträffar är ett bra forum för dialog i ämnet med syfte att ge ökad kunskap om tidiga tecken på riskbruk eller skadligt bruk samt motivera till ett aktivt ansvar för den egna hälsan. Avsikten är att alla ska bidra till ett ansvarsfullt förhållningssätt till riskbruk, skadligt bruk och beroende.

### 4.2 Arbetsmiljöutbildning för chefer och skyddsombud

Gävle kommuns arbetsmiljöutbildning för chefer och skyddsombud omfattar ett block om riskbruk, skadligt bruk och beroende. Utbildningen är obligatorisk för chefer.

### 4.3 Alkolås i långtidshyrda bilar

Gävle kommuns samtliga bilar är utrustade med alkolås, alternativt nyckelskåp med alkolås, i syfte att förhindra alkoholpåverkade medarbetare att starta och framföra fordonet och därmed hindras från att utgöra en arbetsmiljörisk för sig själva, sina medpassagerare och sin omgivning.

#### 4.4 Rökfri arbetstid

I syfte att stödja det hälsofrämjande arbetet, bidra till en bättre arbetsmiljö och skapa goda förutsättningar för minskat tobaksbruk har Gävle kommunkoncern sedan år 2011 rökfri arbetstid. Beslutet gäller samtliga medarbetare och innefattar även konsulter eller dylikt samt förtroendevalda politiker.

#### 4.5 Representation

All representation som Gävle kommunkoncern är värd för ska vara alkoholfri, se Riktlinje för representation (dnr 18KS409).

### 5. Styrande dokument

AFS SAM 2001:1

AFS Arbetsanpassning 2020:6

Socialförsäkringsbalken 30 kap.

Narkotikastrafflagen

Riktlinje för arbetsmiljö och hälsa Gävle kommun

Riktlinje för arbetslivsinriktad rehabilitering Gävle kommun

Riktlinje för representation