



Riktlinje Riskbruk, skadligt bruk & beroende

Riktlinje för riskbruk, skadligt bruk & beroende

Diarienumr.: 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



Gävle KOMMUN	1
Riktlinje Riskbruk, skadligt bruk & beroende	1
1. Mål och syfte	4
2. Riskbruk, skadligt bruk och beroende	4
2.1 Riskbruk	4
2.2 Skadligt bruk	4
2.3 Beroende.....	4
3. Ansvar	4
3.1 Chefens ansvar	4
3.2 Medarbetarens ansvar	5
3.3 Företagshälsan	5
4. Att förebygga ohälsa och främja goda levnadsvanor.....	6
4.1 Dialog APT	6
4.2 Arbetsmiljöutbildning för chefer och skyddsombud.....	6
4.4 Rökfri arbetstid	7
4.5 Representation All representation som Gävle kommunkoncern är värd för ska vara alkoholfri, se Riktlinje för representation (dnr 18KS409).....	7
5. Styrande dokument.....	7

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 på arbetsgivarens utrustning. Gävle kommunkoncern är en rökfri arbetsgivare.

Syfte med denna riktlinje är att förebygga ohälsa genom att fånga upp tidiga signaler på riskbruk, skadligt bruk eller beroende 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 på arbetsgivarens utrustning.

2. Riskbruk, skadligt bruk och beroende

2.1 Riskbruk

Riskbruk avser en förhöjd konsumtion av alkohol, droger eller annat där användandet på sikt medför 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 ett formellt rehabiliteringsansvar. Ett huvudmål med rehabiliteringen är att riskbruket, det skadliga bruket eller beroende ska bort och medarbetaren ska vara kvar.

- Chefens ansvar är att se till att arbetsmiljön är fri från alkohol, droger eller annat missbruk.
- Chef ansvarar för att regelbundet på arbetsplatsen informera om Gävle kommuns inställning till frågor om riskbruk, skadligt bruk och beroende utifrån riktlinje och rutin för riskbruk, skadligt bruk och beroende.
- Informationen ska även innefatta Gävle kommunkoncerns beslut om rökfri arbetstid och om de stödåtgärder som finns för den som önskar bli tobaksfri.
- Chef ska även vid introduktion av nya medarbetare informera om Gävle kommunkoncerns riktlinjer och rutiner vid riskbruk och skadligt bruk samt att rökfri arbetstid föreligger.

Se tillhörande rutin för tillämpning.

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 istället 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.
- Meddela sin närmaste chef om bilen 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, skadligt bruk och beroende 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

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

Alkolåset förhindrar alkoholpåverkade medarbetare att starta och framföra fordonet och hindrar därmed medarbetare från att utgöra en arbetsmiljörisk för sig själva, sina medpassagerare och sin omgivning. Alkolås är monterade i kommunens tjänstebilar.

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 vilket även innefattar 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



2013-11-07

Riktlinjer för arbetet mot riskbruk och skadligt bruk

Inledning och definition

Riktlinjerna omfattar all form av riskbruk och skadligt bruk som kan påverka arbetsplatsen negativt. Det kan handla om alkohol, läkemedel, illegala droger men även andra former av skadligt bruk som spel, sociala medier, shopping, sex, etc. Med skadligt bruk avses ett beteende som är skadligt för hälsan, får negativa konsekvenser i sociala sammanhang och/eller påverkar ekonomin negativt både för individ och organisation.

Mål och syfte

Målet är att uppnå en god och säker arbetsmiljö utan riskbruk och skadligt bruk som kan få negativa konsekvenser på arbetsplatsen och för verksamheten.

Syftet är att öka kunskapen om riskbruk och skadligt bruk så att möjligheten till stöd och rehabilitering kan erbjudas i ett så tidigt skede som möjligt.

Förebyggande arbete

Förebyggande arbete mot riskbruk och skadligt bruk är en del av det systematiska arbetsmiljöarbetet och ska integreras i arbetet med hälsa och rehabilitering. Det förebyggande arbetet ska inriktas på att skapa en öppen attityd, ett personligt ansvarstagande och gemensamma värderingar.

För att Gävle kommuns "Riktlinjer för riskbruk och skadligt bruk" ska kunna följas och för att förbättra handlingsberedskapen i såväl förebyggande arbete som i akuta ärenden erbjuds regelbundet utbildning om riskbruk och skadligt bruk.

Vad gäller?

Under arbetstid ska alla medarbetare kunna utföra sitt arbete i enlighet med anställningsavtalet och arbetsplatsen vara fri från negativa konsekvenser av bruk, riskbruk eller skadligt bruk. Vid störningar i verksamheten, på grund av en medarbetares konsumtion av alkohol och andra droger, eller annat skadligt bruk, har chefen omedelbart skyldighet att reagera och agera. Närmaste chef är den som avgör om medarbetaren har tillräcklig arbetsförmåga.

Alkohol och andra droger är oförenligt med arbetet och det är inte tillåtet att vara påverkad på arbetsplatsen, det gäller även "dagen efter"-effekter.

Den som använder läkemedel som kan påverka arbetsförmågan ska informera sin närmaste chef som gör bedömningen om medarbetaren under en period behöver förändrade arbetsuppgifter.

Spel om pengar får inte förekomma på arbetstid eller på arbetsgivarens utrustning.

Ansvar och roller

Chefens ansvar

- Informerar om, förankrar och följer upp riktlinjerna i den dagliga verksamheten.
- Reagerar och agerar så tidigt som möjligt vid oro, ohälsa eller när någon medarbetare inte fullgör sina åtaganden enligt anställningsavtalet.
- Ansvarar för att information om "Riktlinjerna för riskbruk och skadligt bruk" ingår i rutinen för introduktion av nya medarbetare.

Medarbetarens ansvar

- Medverkar i arbetsmiljöarbetet och deltar i genomförandet av de åtgärder som behövs för att åstadkomma en god och säker arbetsmiljö. I detta ansvar ingår att följa instruktioner och rutiner samt vara uppmärksam på och genast rapportera eventuella risker och hot mot en god arbetsmiljö till exempel på grund av alkohol- eller annan droganvändning. Meddelarskydd gäller för den som påtalar brister i arbetsmiljön på grund av alkohol, andra droger eller annat skadligt bruk.
- Medverkar aktivt i rehabiliteringen vid egna problem med alkohol, andra droger eller skadligt bruk och tar ett eget ansvar för situationen och för sitt tillfrisknande.

Skyddsombudets roll

- Vänder sig till arbetsgivaren om behov av åtgärder bedöms nödvändiga.

Stöd och samarbetspartners

HR-funktionen

- HR-funktionen på förvaltningarna och centralt är viktiga resurser för chefer inom organisationen och ger stöd och vägledning i frågor avseende riskbruk och skadligt bruk samt i rehabilitering som kan bli aktuell. Underlag för behandlingsöverenskommelser finns hos respektive förvaltnings HR-funktion.

Företagshälsovården

- Företagshälsovården är en oberoende expertresurs inom arbetsmiljöområdet och kan i frågor om riskbruk och skadligt bruk bland annat hjälpa till med provtagning och medicinska frågeställningar.

Åtgärder

Vid oro

Genom att chefen har ett samtal med medarbetaren redan vid en känsla av oro och ett förändrat beteende (exempelvis ökad frånvaro, samarbetssvårigheter, missade möten eller att medarbetaren drar sig undan) visar chefen att han/hon uppmärksammar medarbetaren och tar ansvar för verksamheten. Syftet med samtalet är inte att ställa en diagnos utan att kunna erbjuda stöd i ett så tidigt skede som möjligt.

- Dokumentera samtalet i IT-systemet Adato.
- Följ upp samtalet och det som överenskommits.

När en medarbetare självmant söker hjälp

- Dokumentera samtalet i IT-systemet Adato.
- Kontakta respektive förvaltnings HR-funktion för stöd och vägledning.

När en medarbetare uppträder påverkad av alkohol eller andra droger i arbetet

- Om en chef bedömer att en medarbetare inte borde vara i tjänst, till exempel på grund av att han/hon är påverkad, bakfull eller på annat sätt inte är arbetsför, ska personen skickas hem eller komma under vård. Det ska ske under betryggande former. Chefen dokumenterar händelsen noggrant. Facklig företrädare informeras.
- Medarbetare som uppträder i ett misstänkt berusat eller påverkat tillstånd på arbetsplatsen ska alltid alkoholtestas och/eller testas för andra droger. Vägran att delta i sådant test kan tolkas som ett positivt svar. Företagshälsovården hjälper till med provtagning.
- Resultatet av alkohol- och/eller annat drogtest uppvisas för arbetsgivaren.
- Innan resultat från test av andra droger än alkohol inkommit, är medarbetaren avstängd från arbetet enligt kollektivavtalet Allmänna Bestämmelser (AB) § 10.
- Så snart som möjligt ska chefen ta kontakt med medarbetaren för att komma överens om en tid för samtal.
- Chefen ansvarar för att förvaltningens HR-funktion kontaktas så snart som möjligt då en medarbetare uppträtt i ett misstänkt berusat eller påverkat tillstånd på arbetsplatsen.
- Medarbetaren kan tilldelas en skriftlig varning enligt kollektivavtalet Allmänna Bestämmelser (AB).
- Chefen ansvarar för att en plan för åtgärder upprättas. Företagshälsovården och respektive förvaltnings HR-funktion kan hjälpa till.