



Riskbruk, skadligt bruk och beroende

Dokumenttyp	Riktlinje
Dokumentnamn	Riktlinje för riskbruk, skadligt bruk och beroende
Antagen av:	Kommunfullmäktige 2025-06-16 §78
Diarienummer	KK 2025-000178003
Giltighetstid	Tillsvidare
Gäller för	Avesta kommunkoncern
Sammanfattning	Riktlinjen för riskbruk och skadligt bruk tydliggör Avesta Kommuns ställningstagande kring rökfri arbetsplats, alkohol-, droganvändning och spel om pengar på arbetstid. Riktlinjen beskriver samtligas parter roller i detta arbete. Den förklarar även arbetssätt och syn på förebyggande arbete för att motverka alla former av riskbruk och skadligt bruk.
Granskad	HR-konsult
Reviderad	2024-01-16
Dokumentansvarig	HR-chef
Webbansvarig	HR-chef
Publiceras	Extern och intern webb
Relaterade dokument	Arbetsmiljöpolicy Riktlinje SAM Rutin för riskbruk och skadligt bruk Rehabiliteringsrutin Regler för intern och extern representation Avesta Kommun Mål och budget 2023–2025
Ersätter	Riktlinje för riskbruk och skadligt bruk antagen 2023 Riktlinje rökfritt arbetsliv och rökfri arbetstid

Innehåll

1. Inledning.....	3
1.1 Mål och Syfte.....	3
1.1 Definitioner	3
2. Ansvar och roller.....	4
2.1 Medarbetarens ansvar.....	4
2.2 Chefens ansvar	4
2.3 HR:s roll.....	4
2.4 De fackliga organisationernas roll	5
2.5 Företagshälsovårdens roll.....	5
2.6 Externa samarbetspartners roll.....	5
3. Främjande och förebyggande insatser.....	5
3.1 Rökfri arbetstid	5
3.2 Alkolås i Avesta kommuns bilar/fordon.....	5
3.3 Representation.....	6
3.4 Riskfaktorer och tidiga signaler.....	6
4. Vid misstanke om riskbruk eller skadligt bruk.....	6
5. Misskötsamhet	7
6. Styrande dokument	7

1. Inledning

1.1 Mål och Syfte

I Avesta Kommunkoncern råder ett absolut förbud att på arbetstid använda eller vara påverkad av alkohol och droger. Spel om pengar får heller inte förekomma inom Avesta kommun på arbetstid. Alla arbetsplatser inom kommunen ska även vara rökfria. Alla anställda i Avesta kommunkoncern har ansvar att följa kommunens riktlinje kring riskbruk och skadligt bruk.

Syftet med denna riktlinje är att:

- att ge stöd i att förebygga ohälsa, tillbud och olycksfall i arbetet och därmed bidra till en god arbetsmiljö.
- att alla anställda får kännedom om riktlinjerna och rutinerna kring riskbruk och skadligt bruk.
- att de anställda får kunskap till att fånga upp tidiga signaler på riskbruk och skadligt bruk.
- att Avesta Kommun främjar ett tidigt agerande gällande riskbruk och skadligt bruk.

Enligt arbetsmiljölagen är arbetsgivaren ytterst ansvarig och skyldig till att *”vidta alla åtgärder som behövs för att förebygga att arbetstagaren utsätts för ohälsa eller olycksfall”*. I mål och budget 2025–2027 framför Avesta Kommun att visionen är:

Avesta kommun ska vara en attraktiv och utvecklande arbetsgivare som erbjuder ett hållbart och jämställt arbetsliv. En god fysisk och psykosocial arbetsmiljö präglar våra verksamheter och medarbetarnas möjlighet till inflytande och delaktighet är en självklarhet.

Vidare beskrivs det att Avesta Kommuns övergripande mål är att sjukfrånvaron ska minska. Med vision och mål som stöd är det således av vikt att arbeta både i ett agerande och ett förebyggande arbete kring riskbruk och skadligt bruk.

1.1 Definitioner

- Riskbruk innebär alkoholkonsumtion som ökar risken för sociala eller medicinska problem men där skadligt bruk eller beroende inte föreligger men som kan på sikt leda till ohälsa. Det finns en stor risk att ett riskbruk övergår till ett skadligt bruk och kan därmed ge konsekvenser. Det är därför viktigt att även se till riskbruk för att förebygga ohälsa.
- Skadligt bruk (det som oftast kallas missbruk) avses bruk av alkohol, droger, läkemedel, spel eller annat som ger skadliga fysiska- psykiska eller sociala konsekvenser. Det rör sig om ett mer omfattande och skadligt missnyttjande som kan variera i intensitet och frekvens och som kan vara situationsutlöst. Detta kan leda till ökad symtomutveckling och påverkan på den egna hälsan liksom till beteendeförändringar som ger ytterligare negativa konsekvenser i sociala relationer och för den egna ekonomin.
- Beroende är en medicinsk sjukdomsdiagnos, vilket innebär ett tvångsmässigt bruk och svårigheter att begränsa intaget av alkohol eller andra droger.

2. Ansvar och roller

2.1 Medarbetarens ansvar

Som medarbetare inom Avesta Kommun har du ansvar för arbetsmiljön, att hjälpa till att arbetet sker på ett bra och säkert vis.

- Medarbetare som är i riskzonen för risk-, skadligt bruk eller beroende ska våga be om hjälp och arbetsgivaren ska stötta medarbetaren med lämpliga rehabiliteringsinsatser.
- Medarbetare ska omgående meddela chef om den misstänker att en kollega är påverkad av alkohol eller andra droger på arbetstid eller har någon annan form av risk- eller skadligt bruk. Om misstanken avser närmaste chef kontaktas i stället hans chef.
- Medarbetare ansvarar även för att inte komma till arbetet med kvarstående påverkan av alkohol eller andra droger. Gäller det användning av olika läkemedel som på något vis kan påverka arbetsförmåga måste medarbetaren meddela detta omgående.
- Arbetsgivaren har ett rehabiliteringsansvar och som medarbetare finns ett ansvar att aktivt delta i sin rehabilitering.

2.2 Chefens ansvar

Chef har ett ansvar 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.

- Chef har en omedelbar skyldighet att agera vid misstanke om något av ovanstående. Likaså har chef ett formellt rehabiliteringsansvar. Målet med agerandet och/eller rehabiliteringen är att riskbruket, det skadliga bruket eller beroendet ska bort och att medarbetaren ska ha kvar sin anställning.
- Det är chefens yttersta ansvar att se till att arbetsmiljön är fri från alkohol och andra droger.
- Chef är ansvarig att förmedla kommunens riktlinje kring riskbruk, skadligt bruk och beroende, detta ska ske med en kontinuitet.
- Vid introducering av nya medarbetare ska information om riktlinjen med tillhörande rutiner för arbetet informeras om. Riktlinjen och rutinen ska vara väl kända ute i verksamheten.

2.3 HR:s roll

HR har en roll att arbeta fram tydliga riktlinjer och rutiner för arbetet kring riskbruk, skadligt bruk och beroende.

- HR ansvarar för att integrera riskbruk, skadligt bruk och beroende i det systematiska arbetsmiljöarbetet.
- Genomföra insatser kring information och utbildning i ämnet.
- Ge stöd och hjälp till chefer i frågor kring riskbruk, skadligt bruk och beroende samt vid eventuella rehabiliteringar.

- Omvärldsbevaka och vara uppdaterade inom området samt uppdatera riktlinjer och rutiner.

2.4 De fackliga organisationernas roll

Det är viktigt att de fackliga företrädarna finns med som stöd i dessa frågor, både i ett förebyggande stadiet och vid skarpt läge.

- Fackets roll är att stötta sina medlemmar och samverka med arbetsgivaren för att uppnå huvudmålet med arbetet kring riskbruk, skadligt bruk och beroende samt verka för att Avesta kommun ska vara fri från tobak, alkohol och droganvändning på arbetstid, detta gäller även spel om pengar under arbetstid.

2.5 Företagshälsovårdens roll

Företagshälsovården bistår arbetsgivaren med alkohol- och drogtestning och de kan vid misstanke bekräfta eller utesluta alkoholpåverkan eller intag av illegal substans. De stöttar även genom RESAM (rehabilitering i samverkan) med deras medicinska expertis. I samråd med företagshälsovården är det viktigt att diskutera eventuella behandlingsåtgärder för aktuell person.

2.6 Externa samarbetspartners roll

Avesta Kommun har avtal med en extern samarbetspartner som är specialister inom beroendeproblematik och skadligt bruk som erbjuder stöd och hjälp vid svårare ärenden. Det är viktigt att chef har dialog med HR och företagshälsovården kring detta om det är aktuellt.

3. Främjande och förebyggande insatser

Skadligt bruk av alkohol och droger eller skadligt bruk av annan karaktär medför risker som påverkar den fysiska, organisatoriska och sociala arbetsmiljön negativt. Att arbeta främjande och förebyggande kan vara avgörande för om medarbetare riskerar att hamna i riskbruk, skadligt bruk och/eller beroende.

Att främja och förebygga ohälsa och olycksfall är en del av det systematiska arbetsmiljöarbetet SAM och är därmed ett lagkrav. Detta arbete ska integreras i den arbetslivsinriktade rehabiliteringen.

Avesta kommun ska arbeta aktivt med att förmedla denna riktlinje gällande riskbruk och skadligt bruk, vilket syftar till att ge samtliga medarbetare kunskapen till att identifiera riskfaktorer och tidiga signaler.

3.1 Rökfri arbetstid

Grundregeln är att det inte är tillåtet att röka på arbetstid eller på arbetsplatsen inom Avesta Kommunkoncern. Detta gäller även elektroniska cigaretter och påfyllningsbehållare. Chef ansvarar för att riktlinjen efterföljs på arbetsplatsen och ser till att medarbetarna får information och är införstådda i att det råder rökfri arbetstid och plats. Med arbetstid avses den tid medarbetaren arbetar inklusive pauser. Lunchen räknas inte som arbetstid, fortfarande råder dock rökfri arbetsplats.

3.2 Alkolås i Avesta kommuns bilar/fordon

Vid inköp av nya bilar/fordon som ska framföras i tjänst, ska dessa fordon förses med alkolås för att förebygga olyckor.

3.3 Representation

Vid representation beslutar kommunfullmäktige kring representation. Alla som representerar kommunen på något vis, har ett särskilt ansvar och förväntas visa gott omdöme vid utövande. Största restriktivitet ska gälla beträffande alkohol i samband med kurser och konferenser.

3.4 Riskfaktorer och tidiga signaler

Riskfaktorer kan vara tillgänglighet, socialt tryck att dricka alkohol, distansarbete, arbete på annan ort, stress, ensamarbete, flexitid/skiftarbete och arbetstid som överstiger 48 h/vecka.

Tidiga signaler kan vara:

- **Beteendeförändringar** som till exempel humörsvängningar, trötthet, nedstämdhet, irritation, rastlöshet eller att medarbetaren drar sig undan från resten av arbetsgruppen
- **Prestation**, förändringar i kvalitet eller kapacitet, koncentrationssvårigheter eller likgiltighet
- **Frånvaro** som inte kan förklaras, höjd korttidsfrånvaro, ökat uttag av flexitid eller att medarbetaren glömmer tider och överenskommelser
- **Rusrelaterat** som till exempel att någon är påverkad, luktar alkohol, kommer till arbetet bakfull eller uppför sig annorlunda på något ospecifikt vis.

Plats till att föra en öppen dialog kring riskfaktorer och tidiga signaler med medarbetarna är lämpligtvis på arbetsplatsträffar (APT). Det 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. För att chefer och skyddsombud ska känna sig trygga i detta arbete behövs vissa utbildningsinsatser och är en del av arbetsmiljöutbildningarna som finns i Avesta Kommuns regi.

4. Vid misstanke om riskbruk eller skadligt bruk

Avesta kommun använder sig av alkohol- och drogtester vid misstanke om, eller att det framkommit att medarbetare befinner sig i skadligt bruk eller beroende. När det gäller misstanke kring riskbruk är det av vikt att chef startar en rehabiliteringsprocess för att utreda bakomliggande orsaker så som hög konsumtion av olika slag, detta gäller även vid utredning av korttidsfrånvaro som väcker misstanke. Provtagning genomförs i samråd med företagshälsovården och det finns olika tester som tillämpas beroende på substans som misstänks vid användning.

Vid uppstart av RESAM ska chef alltid ta ställning till om det föreligger misstanke om riskbruk, skadligt bruk eller beroende och våga ställa frågan till medarbetaren. Negativt test innebär inte per automatik att en rehabilitering avslutas. Vissa substanser försvinner från kroppen inom några dagar medan andra kan sitta kvar flera veckor, därför det är av stor vikt att fortsätta rehabiliteringen.

Alkoholtest över gränsvärde eller positivt test på ej receptbelagda substanser får alltid konsekvenser, vilka dessa blir får avgöras i dialog mellan HR, chef samt företagshälsovård.

5. Misskötsamhet

Riskbruk, skadligt bruk och beroende kan leda till misskötsamhet. Det kan handla om enskilda händelser kopplat till alkohol och droger eller fall av olovlig frånvaro exempelvis. I dessa fall kan arbetsrättsliga åtgärder komma att tillämpas.

Grundregeln är att medarbetare som kommer till arbetet märkbart påverkad, omgående skickas hem, och bokas in på alkohol-/drogtest. I avvaktan på resultatet från alkohol-/drogtest stängs medarbetaren av med lön. Påvisar testet att medarbetare har alkohol eller andra substanser i kroppen påbörjas utredning med företagshälsovården. Medarbetaren ses under tiden som utredningen pågår som icke arbetsför, och är avstängd utan lön tills negativt alkohol/drogtest kan uppvisas eller till dess utredningen är klar.

6. Styrande dokument

AML- Arbetsmiljölagen 1977:1160

AFS 2023:1

AFS 2023:2

Socialförsäkringsbalken 30 kap.

Narkotikastrafflagen

Arbetsmiljöpolicy Avesta Kommun

Riktlinje för Systematiskt arbetsmiljöarbete SAM, Avesta Kommun

Rutin för riskbruk, skadligt bruk och beoroende, Avesta Kommun

Regler för intern och extern representation, Avesta Kommun

Mål och Budget