

## Policy avseende alkohol, narkotika, droger, tobak och annat skadligt bruk (ANDTS).

**Fastställt av:** Staben

**Datum:** 2025-01-28

**Diarienumr:** 2024/815-02

**För revidering ansvarar:** Staben

**För eventuell uppföljning ansvarar:** Staben

**Dokumentet gäller för:** Bräcke kommun

**Dokumentet gäller till och med:** Tills vidare



**Bräcke  
kommun**





### Innehållsförteckning

Inledning .....	3
Omfattning .....	3
Definitioner .....	3
Övergripande mål .....	4
Ansvarsfördelning .....	4
Riktlinjer avseende alkohol, narkotika och droger .....	5
Riktlinjer tobak/nikotin .....	5



# Policy avseende ANDTS

## Inledning

Syftet med denna policy är att tydliggöra Bräcke kommuns syn på alkohol, narkotika, droger, tobak/nikotinprodukter och annat skadligt bruk. Syftet är också att:

- Förebygga ohälsa och sjukskrivningar hos kommunens anställda.
- Bidra till en god arbetsmiljö och trivsel på arbetsplatserna.
- Skapa säkrare arbetsplatser och minska arbetsolyckor och tillbud.
- Tydliggöra ansvarsfördelning och förhållningssätt.

Skola- och barnomsorgsavdelningen har ett kompletterande policydokument som ger vägledning i hur arbetet med barn och ungdomar ska fungera.

## Omfattning

Policyn omfattar samtliga medarbetare och förtroendevalda i Bräcke kommun och innebär att alla ska behandlas likvärdigt oavsett befattning.

## Definitioner

Alkohol	Drycker med en alkoholmängd som överstiger 2,25 % <sup>1</sup>
Narkotika	Alla, icke receptbelagda och ordinerade narkotiska preparat.
Droger	Alla, icke receptbelagda/ ordinerade läkemedel, dopningspreparat och lösningsmedel.
Tobak/nikotinprodukter	Alla former av tobak/nikotin såsom cigarrer, cigaretter, e-cigaretter/vape, vattenpipa, snus och tuggtobak.
Annat skadligt bruk	Andra beroendeframkallande aktiviteter, exempelvis spelmissbruk, som utgör en fara för den personliga hälsan och som påverkar

<sup>1</sup> Enligt Folkhälsomyndighetens rekommendationer



arbetsplatsens arbetsmiljö.

Riskbruk

Begynnande problem som påverkar utförandet av arbetsuppgifter.

Skadligt bruk eller beroende

Problem som allvarligt påverkar det dagliga arbetet.

## Övergripande mål

- Kommunen ska aktivt verka för att förebygga olika former av risk- och skadligt bruk samt skapa en attityd till frågorna som bygger på kunskap, gott omdöme och omtanke. Skadligt bruk accepteras inte på arbetsplatsen.
- Alla arbetsplatser<sup>2</sup> i kommunen ska vara alkohol-, narkotika-, drog- och rökfria.

## Ansvarsfördelning

Varje medarbetare är själv alltid ansvarig för sitt uppträdande, sina handlingar och sin egen hälsa. Det innebär att varje enskild medarbetare själv ytterst är ansvarig för att bli fri från ett risk- eller skadligt bruk. Medarbetare som är under behandling eller rehabilitering har en skyldighet att aktivt medverka i processen.

Risk- och skadligt bruk är en fråga som angår alla på arbetsplatsen eftersom det ytterst påverkar arbetsplatsens arbetsmiljö. Det ankommer därför på alla, såväl medarbetare som förtroendevalda, att vid misstanke om risk- eller skadligt bruk snarast informera närmaste chef.

Chefen (förtroendevald gruppledare i berört parti) har i sin roll som företrädare för kommunen ett formellt ansvar att vidta åtgärder då misstanke om risk- eller skadligt bruk föreligger. Det är av största vikt att åtgärder vidtas när ett skadligt bruk misstänks eller upptäcks. Chef kan avropa stöd från kommunens personalfunktion.

## Riktlinjer avseende alkohol, narkotika och droger

Inga medarbetare eller förtroendevalda får vara påverkade av alkohol, narkotika eller andra droger under arbetstid eller på arbetsplatsen. Det är heller inte tillåtet att vara på arbetet med försämrad arbetsförmåga efter alkohol- eller droganvändning (baksmälla).

Alkohol i brutna förpackningar får inte förvaras på arbetsplatsen. Narkotika och andra, enligt lag, förbjudna droger får inte innehas.

<sup>2</sup> Enligt gällande lagstiftning kan inte arbetsgivaren stoppa arbete i brukares hem där brukaren själv exempelvis röker.



Huvudregeln är att kommunala medel inte ska bekosta alkoholkonsumtion. I undantagsfall kan avsteg göras i samband med speciella aktiviteter eller representation. Sådana avsteg ska alltid föregås av delegationsbeslut enligt kommunstyrelsens delegationsordning. Ett alkoholfritt alternativ ska alltid erbjudas.

Restriktivitet ska råda beträffande alkohol utanför arbetstid i samband med kurser, konferenser, uppdrag och representation i Bräcke kommunens regi. Alkoholkonsumtion får ej ske så att Bräcke kommuns intressen skadas.

Vid misstanke om att någon medarbetare eller förtroendevald kör bil alkohol- eller drogpåverkad, ska detta polisanmälas.

För medarbetare som avvisats från arbetsplatsen på grund av alkohol- eller drogpåverkan utbetalas, som huvudregel, ingen lön eller sjuklön under den aktuella frånvaroperioden. Ytterligare arbetsrättsliga åtgärder kan bli aktuellt.

## Riktlinjer tobak/nikotin

- Bräcke kommuns arbetsplatser och närområden ska vara rökfria<sup>3</sup>. Syftet är att skydda medarbetare och allmänhet från att utsättas för passiv rökning.
- Arbetsgivaren ska tillhandahålla lämplig skyddsutrustning för den som arbetar i rökande brukares hem.
- Rökning får inte ske i, eller i direkt anslutning till den arbetslokal eller liknande utrymme där medarbetare är verksam och där brukare vistas.
- Rökning får endast ske utanför rökfri zon, som fastställs av berörd chef, dit också brukare och besökare hänvisas.
- Rökning får inte ske på arbetstid. I arbetstiden ingår inte rast.
- Kommunens medarbetare och förtroendevalda har en skyldighet att vara föredömen för barn och ungdomar. Det innebär rent konkret ett förbud mot tobak/snus/nikotinprodukter i möten med barn och ungdomar.

Rutiner utformas av arbetsgivaren, i samverkan med fackliga organisationer, och revideras vid behov.

---

<sup>3</sup> En rökfri arbetsplats innebär inte ett krav på medarbetare att sluta röka. Det är individens eget ansvar och beslut.